



T.C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
(TEZLİ YÜKSEK LİSANS)

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ: ŞANLIURFA İLİNDE BİR ÇALIŞMA

Hüseyin YILDIZ

ŞANLIURFA 2019



T.C.

**HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
(TEZLİ YÜKSEK LİSANS)**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA YÖNETİCİ VE
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ: ŞANLIURFA İLİNDE BİR ÇALIŞMA**

Hüseyin YILDIZ

Danışman


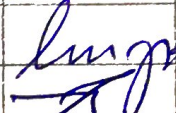
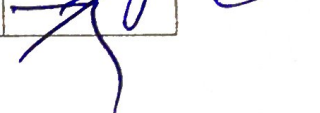
Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA

ŞANLIURFA 2019

T. C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı 175217014 numaralı Hüseyin YILDIZ'ın hazırladığı "Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Şanlıurfa İlinde Bir Çalışma" konulu **yüksek lisans** tezi ile ilgili tez savunması, 10/06/ 2019 tarihinde, saat 14:00'te yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABUL (başarılı) olduğuna oybirliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

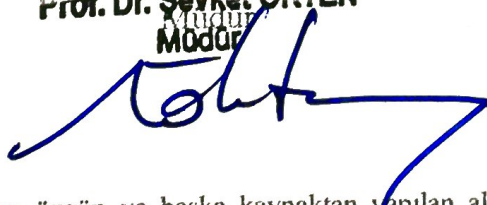
10/06/ 2019

Sınav Jürisi	Unvan, Adı Soyadı	Kanaati	İmzası
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA	Kabul	
Üye	Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY	Kabul	
Üye	Prof. Dr. Ferit KÜÇÜK	Kabul	

Bu tezin İşletme Anabilim Dalında Yapıldığını ve Enstitümüz Kurallarına Göre Düzenlendiğini Onaylarım.

08.../07/2019

Prof. Dr. Seyket ÖRTEN
Müdür
Müdür



Not: a) Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntuların, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

b) Tez, HÜBAK'tan Bilimsel Araştırma Projesi mali destek Almıştır Almamıştır.



HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı-Soyadı: Hüseyin YILDIZ

Öğrenci Numarası: 175217014

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Programı: Tezli Yüksek Lisans

Başlık (Türkçe): "Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Şanlıurfa İlinde Bir Çalışma"

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans Tezi çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 118 sayfalık kısmına ilişkin, 06/05/2019 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 20'tür.

Uygulanan filtrelemeler:


- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları dahil,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 6 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen tezli/tezsiz lisansüstü programlarda seminer, dönem projesi, tez vb Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen lisansüstü orijinallik raporu alınması uygulama esasları ile belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve bütün bilgilerin, akademik kurallara uygun olarak toplanıp sunulduğunu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı, blok şeklinde alıntılar yapmadığımı ve tüm alıntılarım bilimsel atıf kuralları çerçevesinde kaynağını gösterdiğimi, Yükseköğretim kurulu bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesi ile Harran Üniversitesi bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesinin 8. maddesinde yer alan etik ihlallerden her hangi birisinin yer almadığını, etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

10/06/2019
Hüseyin YILDIZ

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 10/06./2019


Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA
Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı
(İmzası)

ÖZET
ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ
DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ ŞANLIURFA İLİNDE BİR
ÇALIŞMA

YILDIZ, Hüseyin

Yüksek Lisans Tezi

İşletme

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA

Haziran, 2019, 118 Sayfa

Bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel bağlılıklarına etkisi var mıdır? Etkileme düzeyinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışma iki bölümden oluşmakta olup ilk bölümde giriş, iş doyumunun tanımı, örgütsel bağlılığın tanımı ve kurumsal çerçevesi incelenmiştir. İkinci bölümde ise ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmanın analizi ve sonuçları yer almaktadır.

Çalışma 2018-2019 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ilinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan 6182 yönetici ve öğretmenler arasında Şanlıurfa merkez Haliliye, Eyyübiye ve Karaköprü ilçelerinde rastgele seçim ile uygulanmıştır. Çalışma amacı doğrultusunda anket soruları hazırlanmış, 401 öğretmen ve yöneticiye gönüllük esasına göre uygulanmıştır. Veriler SPSS analiz programı ile analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımını belirlemek için Shapiro-Wilk Testi yapılmıştır. Çalışmada faktör analizi, frekans analizi ve demografik faktörler bağlamında farklılıkları araştırmaya yönelik Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis-H Testine yer verilmiştir. Ayrıca iş doyumunu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için ise Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca her iki değişkenin demografik faktörler bağlamında farklılık gösterip göstermeyeceğini belirlemek amacıyla yapılan analizler neticesinde kişisel özellikler bağlamında iş doyum düzeyinde ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, Örgütsel Bağlılık, Demografik Faktörler



ABSTRACT

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SATISFACTION OF TEACHERS AND MANAGERS AT HIGH SCHOOLS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY IN THE CITY OF ŞANLIURFA

YILDIZ, Hüseyin

Master's Thesis

Business Management

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Kasım KAYA

June, 2019, 118 Pages

This study was carried out to determine whether the occupational satisfaction of teachers and managers working at high schools entitled to the Turkish Ministry of Education has an impact on their organizational commitment and whether the extent varies considerably in accordance with demographical features.

Comprising two sections, the study has the introduction, the definition of occupational satisfaction and organizational commitment as well as its organizational context, whereas the second section includes the analysis and the results of the study performed in order to determine the relation between occupational satisfaction and organizational commitment levels of the teachers and managers working at high schools.

The study was carried out on 6182 teachers and managers working at high schools in Şanlıurfa during the 2018-2019 educational season, randomly selected from the provinces Haliliye, Eyyübiye and Karaköprü. Within the concept of the study, a questionnaire was prepared and carried out on 401 volunteers, yielding data analyzed via SPSS. In order to determine the normal distribution, Shapiro Wilk test was employed. To investigate the distinctions based on factor analysis, frequency analysis and demographic factors, Mann Whitney U and Kruskal Wallis-H tests were carried out, including Spearman Correlation Test employed to determine the correlation between the occupational satisfaction and organizational commitment. Cronbach's Alpha values were also calculated to evaluate the reliability of the scales.

As a result of the analysis, there appeared a significant and positive correlation between the occupational satisfaction and organizational commitment of the teachers and managers working at the governmental high schools. Besides, as a

result of the analyses carried out to determine whether the two variants bear distinctions based on demographic factors, there detected to be considerable distinctions between the occupational satisfaction and organizational commitment levels based on personal qualities.

Keywords: Occupational satisfaction, organizational commitment, Demographic factors



**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ
DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ ŞANLIURFA İLİNDE BİR
ÇALIŞMA**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	II
ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ.....	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VIII
KISALTMALAR.....	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIV
EKLER LİSTESİ	XV
GİRİŞ.....	1

**BİRİNCİ BÖLÜM
KURAMSAL ÇERÇEVE**

1.1. İŞ DOYUMU	3
1.1.1. İş Doyumunun Tanımı.....	3
1.1.2. İş Doyumunun Tarihçesi.....	4
1.1.3. İş Doyumunun Önemi.....	5
1.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	6
1.1.4.1. Kişisel Faktörler	7
1.1.4.1.1. Yaş.....	7
1.1.4.1.2. Cinsiyet.....	7
1.1.4.1.3. Eğitim Düzeyi.....	7
1.1.4.1.4. Statü.....	8
1.1.4.1.5. Kişilik.....	8
1.1.4.2. Örgütsel Faktörler.....	9
1.1.4.2.1. İşin Niteliği.....	9
1.1.4.2.2. Ücret.....	9
1.1.4.2.3. Çalışma Arkadaşları.....	10
1.1.4.2.4. İletişim.....	10

1.1.4.2.5. Güvenlik.....	11
1.1.5. İş Doyumunun Ölçülmesi.....	11
1.1.6. İş Doyumunun Sonuçları.....	13
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	14
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı.....	15
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	16
1.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması.....	17
1.2.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	17
1.2.3.2. O'reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	18
1.2.3.3. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....	18
1.2.3.4. Mowday'ın Sınıflandırması.....	19
1.2.3.5. Wiener'in Sınıflandırması.....	19
1.2.3.6. Kanter'in Sınıflandırması.....	20
1.2.3.7. Staw ve Salancik'in Sınıflandırması.....	20
1.2.3.8. Meyer ve Allen'in Sınıflandırması.....	21
1.2.3.9. De cotiis ve Summers'in Sınıflandırması.....	23
1.2.3.10. Penley ve Gould'un Sınıflandırması.....	23
1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	24
1.2.4.1. Kişisel Faktörler.....	24
1.2.4.1.1. Yaş.....	25
1.2.4.1.2. Cinsiyet.....	25
1.2.4.1.3. Eğitim Düzeyi.....	26
1.2.4.1.4. Kıdem.....	26
1.2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	27
1.2.4.2.1. Örgüt Kültürü.....	27
1.2.4.2.2. Ücret.....	28
1.2.4.2.3. İşin Niteliği.....	28
1.2.4.2.4. Çalışma Koşulları.....	29
1.2.4.2.5. Örgütsel Adalet.....	29
1.2.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	29
1.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	30
1.2.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık.....	30
1.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	31

1.3. İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ.....	33
1.3.1. İlgili Çalışmalar.....	35
1.3.1.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	35
1.3.1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	38

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE ANALİZ

2.1. YÖNTEM	41
2.1.1. Problem Durumu.....	41
2.1.2. Araştırmanın Amacı.....	41
2.1.3. Araştırmanın Önemi	42
2.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	42
2.1.5. Varsayımlar.....	42
2.1.6. Tanımlar	42
2.1.7. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	43
2.1.8. Evren ve Örneklem	45
2.1.9. Veri Toplama Teknikleri	45
2.1.10. Verilerin Analizi ve Bulgular.....	45
2.1.10.1. Kullanılan Yöntemler.....	45
2.1.10.2. Normal Dağılım Analizi - Shapiro-Wilk Testi.....	46
2.1.10.3. Güvenirlilik Analizi.....	46
2.1.10.4. Faktör Analizi.....	51
2.1.10.4.1. İş Doyumunu Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi	51
2.1.10.4.2. Örgütsel Bağlılığı Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Yönelik Faktör Analizi	54
2.1.10.5. Demografik Faktörlerin Analizi.....	56
2.1.10.6. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	58
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	78
KAYNAKÇA	90

KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
N	: Eleman Sayısı
Sd	: Serbestlik Derecesi
ss	: Standart Sapma
%	: Yüzde
<i>f</i>	: Frekans
<i>p</i>	: Manidarlık, Anlamlılık
t	: (t) - Standart Değeri
z	: (z)- Standart Değeri
F	: F- Standart Değeri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	31
Tablo 2: Normallik Testi Analizi	47
Tablo 3: Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri	49
Tablo 4: İş Doyumunu Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	49
Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 6: İş Doyumunu Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri	51
Tablo 7: İş Doyumunu Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	52
Tablo 8: Örgütsel Bağlılığı Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri	53
Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	54
Tablo 10: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	55
Tablo 11: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	56
Tablo 12: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları	56
Tablo 13: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları	57
Tablo 14: Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılımları	57
Tablo 15: Katılımcıların Kıdemlerine Göre Dağılımları	57
Tablo 16: İş Doyumu Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sperman Korelasyon Analizi Sonuçları	58
Tablo 17: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Cinsiyetleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	59
Tablo 18: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Medeni Durumları Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	61
Tablo 19: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yaşları Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	62
Tablo 20: Yaş Faktörü Açısından İş Doyumu Ölçek Ortalamaları	63
Tablo 21: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	64

Tablo 22: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görevleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	65
Tablo 23: Görev Faktörü Açısından İş Doyumu Ölçek Ortalamaları	65
Tablo 24: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Kıdemleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	67
Tablo 25: Kıdem Faktörü Açısından İş Doyumu Ölçek Ortalamaları	67
Tablo 26: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Cinsiyetleri Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	69
Tablo 27: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Medeni Durumları Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	71
Tablo 28: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yaşları Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	72
Tablo 29: Yaş Faktörü Açısından Örgütsel Bağlılık Ölçek Ortalamaları	72
Tablo 30: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	73
Tablo 31: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görevleri Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	74
Tablo 32: Görev Faktörü Açısından Örgütsel Bağlılık Ölçek Ortalamaları	74
Tablo 33: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Kıdemleri Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	76
Tablo 34: Kıdem Faktörü Açısından Örgütsel Bağlılık Ölçek Ortalamaları	76
Tablo 35: Hipotez Özet Tablosu	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Doyumunu Etkileyen Bazı Faktörler	6
Şekil 2: Meyer ve Allen'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarını Etkileyen Faktörler	22
Şekil 3: Örgütsel Bağlılık Faktörleri ve Sonuçları Modeli	27
Şekil 4: Demografik Faktörler, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Faktörleri	34
Şekil 5: Araştırmanın Modeli	44



EKLER LİSTESİ

Ek-1: Anket Formu	ek s.1
Ek-2: Araştırma İzni	ek s.3



GİRİŞ

Globalleşen dünyamızda bir örgütte çalışan insanlar, örgüt içinden ve dışından gelebilecek pek çok durum ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışma hayatı kişilerin fiziksel, psikolojik ve sosyolojik açılarından sağlığını iyi ya da kötü yönden etkilemektedir. İş görenler, çalışma hayatının iş, işlem ve stresinden etkilenmekte; farklı bölümlerde bedenen ve ruhen büyük gayretle işlerini idame ettirmektedirler. İş hayatından gelen bu etkiler, çalışanların işinden elde ettiği doyumunu etkilemektedir. Kişinin iş doyumunda elde ettiği hazzı göre çalıştığı örgüte olan bağlılığı değişmektedir (Mavuş, 2014, s.1).

İnsan çevresinde olan biteni fark ederek kendisinde ve yaşadığı çevrede değişimler oluşturabilen bir varlıktır. İnsanlar doğuştan bazı özelliklere sahiptir, dünyaya geldiği çevreden ve içinde bulunduğu kültürün değişkenlerinden etkilenerek gelişip olgunlaşır (Çetin Kanat, 1988, s.1).

Örgüt, ortak amaç ve hedefler için bir çatı etrafında toplanan bireylerin belirlenen hedefe ulaşmada beraber yaptıkları hizmet ve emekten meydana gelmektedir. Birçok kişinin etkileşimi ile oluşan bu örgütsel dokuyu anlayıp irdelemek, kişilerin birbiriyle olan ilişkilerini anlamaktan geçmektedir (Başaran, 1989, s.13).

Belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş bu örgütlerde bulunan bireylerin davranışını anlamlandırmak için üç önemli duygusal davranış bulunmaktadır: Bunlar, çalışan personelin işe ve işin alt unsurlarına karşı tatmini, çalışanın iş ortamındaki sosyal ilişkilere dahil olma düzeyi ve çalışanın işletmesinden beklentilerine karşı yüklediği değerlerdir (Aydın, 2008, s.28-30).

Örgütsel bağlılık, kişinin iş yerine karşı hissettiği tepkileri ve tutumlarıdır. İş doyumunu ise çalışanın yaptığı işten elde ettiği memnuniyeti, işinden duyduğu mutluluktur. Bu kavramlar başka tanımlamalarla ifade edilmekle beraber çoğunlukla birbirini etkilemektedir. İş görenin çalıştığı işten aldığı haz ve doyum onun örgüte olan bağlılığını da etkilemektedir. Sonuç olarak çalışanın işteki başarı ve verimini etkilemektedir (Şener Güç, 2009, s.3).

İş doyumunu, hem iş gören hem de örgütler açısından çok önemsenen bir kavramdır. İş görenler günlük vakitlerinin çoğunu iş yerlerinde geçirirler. Zamanın çoğunu iş yerinde geçiren bir iş gören, işten aldığı doyum ne kadar fazla olursa bunu iş dışındaki yaşamına da yansıtır hatta bir o kadar mutlu olur. İş doyumunun istenen

düzyeyde olması örgütlerde devamsızlık durumunu azaltır, işin verimliliğini ve performansı da artırır (Çevik, 2010, s.3).

Çalışmaktan memnun olan kişiler; yeni bir iş bulma arayışından uzaklaşmakta, kendi örgütüne olan bağını arttırmaktadır. Örgütsel bağ, çalışanın hedefleriyle işletmenin hedeflerinin örtüşmesinin iyi olması durumunda çalışanın örgüte karşı beslediği olumlu duyguların artması ve örgüte olan bağının gelişmesi, işini idame etmesidir. Örgüte bir aile ortamı kazandırabilen ve çalışanını değerli gören iş verenler, sektörde rekabet etme avantajını elde eder. Çünkü bir işletmenin başarısındaki en büyük pay, çalışanların yaptıklarını benimsemesi ve kendilerini mensubu oldukları işletmenin bir ferdi olarak hissetmesine bağlıdır (Aykaç, 2010, s.2).

İşinden doyum elde edemeyen birey mutsuz olmakta ve elem duymaktadır. Bireyler günlük yaşantısına birçok şeyi sığdırmakla beraber, büyük bir zamanını işinde ve iş ortamında harcamaktadır. Bu zaman diliminde kişinin kederlenmesi, sıkıntı duyması, mutsuz olması bütün yaşamını etkilemekte ve zorlaştırmaktadır. Bu iş memnuniyetsizliği, hem çalışanı hem de sonuçlarından dolayı işletmeyi olumsuz etkilemektedir (Mahmutoğlu, 2007, s.10).

Bu düşünceden hareketle çalışmanın amacı; iş görenlerin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlerin ilişki düzeylerinin açığa çıkarılması ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa olan etkisinin belirlenmesidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ DOYUMU

Bilgi çağı olan bu yüzyılda iş hayatı, kişilerin beden ve ruh sağlığını kötü yönden etkileyecek bir duruma gelmiştir. İş görenin fiziki durumunu ve iş hayatını etkileyen faktörlere karşı iş göreni korumak çağdaş bilimin temel ilkelerinden olmuştur. İş hayatının çok yoğun olduğu günümüzde çalışanın zamanının çoğunu iş ortamında geçirdiğine bakılırsa işi yalnız gelir elde edilen maddi yönden düşünmek, işle psikolojik ve toplumsal yönlerle ilgilenmemek yanlış olur. Çünkü iş, kişinin hayatında çok büyük bir yer tutmaktadır. İnsanın hayatında büyük bir yer tutan iş ortamındaki vakti güzel bir şekilde geçirmek iş memnuniyet düzeyini artırdığından önemlidir (Yeğin, 2009, s.6).

1.1.1. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumunu çok geniş bir anlam ifade eder. En genel şekliyle iş doyumunu, iş görenlerin işinden memnun olma düzeyi şeklinde değerlendirilebilir. İş memnuniyeti, kişinin yaptığı çalışmaya gösterdiği duygusal bir tepkidir. İnsanların çalışmaya yönelik sergilediği duygusal tepkinin yansıtma biçimidir. Çalışmanın karşılığında elde ettiği geliri, iş ortamında birlikte vakit geçirdiği çalışma arkadaşlarından aldığı memnuniyetlik düzeyi ve çalışması sonucunda ortaya koyduğu ürüne karşı oluşturduğu mutluluk duygusu iş doyumunun ifadesidir. İş doyumunu, psikososyal bir tepki olduğundan soyut ve ölçülmesi zor olan bir kavramdır (Yılmaz, Ceylan, 2011, s.281).

İş memnuniyeti, işten elde edilen gelir ile iş görenin birlikte bulunduğu iş arkadaşlarıyla çalışmasından aldığı haz ve elde edilen ürünün oluşturduğu olumlu duygular olarak değerlendirilmektedir. Bu şekliyle iş doyumunun hem bireysel hem de toplumsal faktörlere bağlı olduğu görülmektedir (Mavuş, 2014, s.7).

Çalışanın yaptığı işe yönelik sergilediği genel tutum pozitif ise kişinin iş doyumunun iyi olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanın iş ortamında edindiği deneyimler sonucunda sergilediği tutum negatif ise iş görenin iş doyumunun zayıf olduğu anlaşılmaktadır. Çalışan kişi; işinden, iş ortamından veya elde ettiği üründen memnun değildir (Gözen, 2007, s.2).

Aydın'a göre iş doyumu: İnsanların, işin farklı unsurlarına yönelik haz, fikir, inanç, davranış ve değerlendirmelerin tamamından oluşan toplu memnun olup olamama durumudur. Ayrıca çalışanların işe yönelik mevcut tutumunu gösterir. İş doyumuna yönelik oluşturulan farklı açıklamaların yanında, iş memnuniyetinin değişken bir özellik barındırdığı anlık pozitif olan iş doyumunun bir anda ters dönüp iş tatminin azalabileceği genel olarak kabul edilmiştir (Aydın, 2008, s.31).

1.1.2. İş Doyumunun Tarihçesi

İş memnuniyeti, ilk olarak 1920 yıllarında ortaya çıkmıştır. Kavramın önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. O zamandan beri endüstrilerde ve organizasyonlarda en çok araştırılan kavramlar arasında iş doyumuna olmuştur. İş doyumuna kavramını bu denli önemli kılan birçok neden bulunmaktadır. İlki, insani faktörlerdir. İş doyumuna, hayattan memnuniyet elde etme ile ilişkilidir ve bu memnuniyet hissi insanları fizyolojik ve psikolojik olarak direkt etkilemektedir. Diğer bir etken ise kavrama örgütsel açıdan bakıldığında zaman belirlemektedir. İş doyumuna olumsuzluğun ortaya çıkardığı olumsuz sinerji ve çalışma arkadaşlarıyla uyumsuzluk gibi etkiler verimi düşürdüğünden iş memnuniyetinin önemini daha da artırmaktadır (Yeğin, 2009, s.6).

Neoklasik yaklaşımın etkin olduğu 1940-1950 yıllarında ve devamında iş tatmini ile ilgili araştırmalar daha da artmıştır (Judge & Church, 2000:166).

1950-1960 yılları arasında yönetimde insan ilişkileri yaklaşımının etkisinin artmasıyla, çalışana yönelik düşünce yapısı değişmiştir. Bu fikir akımı ile beraber çalışmalar, insana sosyal ve psikolojik yönlerden bakmaya yönelmiştir (Gözen, 2007, s.7).

Genel olarak çalışmaların ortak bakış açısı; organizasyondaki çalışanların performansını ve verimini yükseltmenin, kişiye gerektiği gibi önem verilmesiyle elde edilebileceği bakışı üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bireye maddi yük nazarıyla bakma anlayışı, çağımız örgüt anlayışında artık değişmiş, çalışanların örgütün önemli bir değeri görüşü hakim olmuştur. Bundan dolayı iş gücünü doğru kullanma, çalışana elde tutma önem kazanmıştır. İnsan kaynakları departmanları en önemli örgüt unsuru haline gelmiştir. Örgütler çalışanların iş memnuniyetlerini artırma ve kalifiye elemanı elinde tutmak için önlemler almıştır (Mavuş, 2014, s.7).

1.1.3. İş Doyumunun Önemi

İş doymu, insanların psikolojik, sosyolojik, zihinsel ve ruhsal durumlarının göstergesidir. İş tatmini kavramı çalışması karşılığında kazanacağı maddi gelir ile örgüt çalışma grubunda bulunan üyelerle uyumlu çalışma ve iş sonunda elde edeceği ürününden elde edeceği haz, memnuniyet durumudur. Günümüzde kişilerin işleri hayatının büyük bölümünü kapsadığından iş başarıları çok büyük önem arz etmektedir (Gözen, 2007, s.3).

Çağımızda insanların beklentileri, ümitleri ve idealleri iş yaşamına odaklanmakta bu nedenle kişinin özel hayatı ve aile hayatı da işine göre şekil almaktadır. Çalışma yaşamında memnuniyet elde eden kişi mutlu ve huzurlu olup pozitif sinerjisini iş dışı yaşam alanlarına aktararak hayata iş tatmininde olumlu bir ilerleme kazandırmaktadır. Fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan huzurlu kişilerin iş yaşamlarında elde ettiği kalite, özel yaşantısının kalitesini de etkilemektedir (Aykaç, 2010, s.10).

Çalışma hayatında birbirinden farklı etkenlerden çok çabuk etkilenen ani iniş ve çıkışlar şeklinde tepkiler veren iş doymu, iş görenlerin yaptığı çalışmalar ile ilgili düşüncelerini ve hislerini kendilerini memnun edici veya memnuniyetsizlik, sıradan veya anlamlı görmeleri bakımından hem psikolojileri hem de iş başarısı açısından büyük önem arz eder (Mavuş,2017, s.8).

İş tatmini, bireyleri mutlu ederken iş tatminsizliği de kişilerin işini sevmemesine ve işine uyum gösterememesine sebep olmaktadır. Bireylerin eğitim ve kültür seviyeleri artıkça iş tatmin konusundaki istekleri de artacağından örgütlerin bu istekleri sağlayamadığında ileride oluşabilecek iş memnuniyetsizliğinin çıkarabileceği sorunlar düşünüldüğünde iş tatminin ne kadar önemli olduğu görülecektir (Kayıkçı, 2005, s.55).

İş tatmininin önemi üç başlık altında derlenebilir:

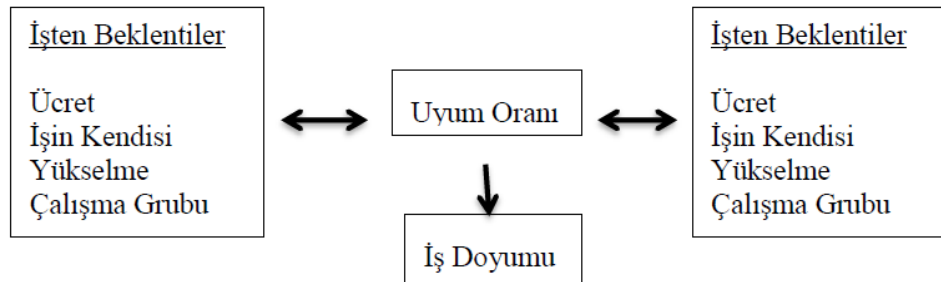
- **Birey Açısından:** İş tatmininin düzeyinin yüksek olması çalışanın mutluluğunu artırırken iş tatminsizliği de bireyin işine sevmemesine sebep olur. Buna bağlı olarak işini yabancılaşma ve iş ortamına uyumsuzluğun baş göstermesi beklenmektedir.

- **İşletmeler Açısından:** İş görenlerinin isteklerini yerine getiren örgütlerin çalışan bulmada ve mevcut çalışanı elde tutmada zorlanmadıkları, iş tatminini yerine getiremeyen çalışanlarının ilgi ve arzularını karşılamayan örgütlerin ise çalışan bulmakta zorlandıkları, mevcut çalışanlarını da elinde tutamadığı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda iş tatmininin örgütler için ne kadar önemli bir etken olduğu ortaya çıkmaktadır.
- **Yönetici Açısından:** İdarecilerin başarısı çalışanlarının örgüt amaçlarına paralel olarak verimli çalışmasına bağlıdır. İdarecileri tarafından başkalarının yanında başarıları takdir edilen kişilerin çalışmalarına karşı hevesini, üstlerine karşı olumlu tavırlarını artırır (Mavuş, 2014, s.8).

1.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunun artmasında örgütlerin iş görenlerine sağladığı sosyal, kültürel faaliyetler ve spor faaliyetleri gibi örgütsel olanaklar belirleyici olmaktadır. İşletme tarafından sağlanan bu olanaklar çoğunlukla, çalışmanın ve görevlerinin yerine getirilmesi için gerekli olan iş yaşamıyla ilgilidir. İşletme tarafından sağlanan bu olanakların iş memnuniyetini oluşturacağı garantisini vermemektedir. Çünkü her bir iş görende bulunan demografik özellikler birbirinden ayrıdır. Bundan dolayı iş görenlerin işletmenin oluşturduğu faydalardan nasıl etkileneceği ve bu faydalara karşı nasıl tepki vereceği çoğunlukla sahip oldukları demografik özelliklere bağlıdır. Bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi, çalışma deneyimi, sosyokültürel yaşantısı gibi etkenler işine ve işyerindeki şartlara yönelik davranışları oluşmakta ve tutumların gelişmesinde etkili olmaktadır. Bu nedenle iş tatminine veya tatminsizliğine neden olan etkenlerin araştırılması gerekmektedir (Eğinli, 2009, s.30).

Şekil 1. İş Doyumunu Etkileyen Bazı Faktörler



Kaynak: Ayber Aykaç, İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Gazi Üniversitesi, Ankara, 2010, s.20

İş memnuniyetini yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işteki statü, kişilik gibi bireye ait olan kişisel etkenlerin yanında yapılan çalışmanın niteliği, ücret, iş arkadaşları, iletişim, güvenlik gibi işletmeye ait olan etkenler çoğunlukla belirleyici olmaktadır (Mavuş,2014, s.9).

1.1.4.1. Kişisel Faktörler

1.1.4.1.1. Yaş

Yapılan çalışmalar bireylerin işe başladıkları ilk senelerde iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu, sonraki senelerde iş memnuniyetsizliğinin yükselmeye başladığını, ilerleyen yıllarda ise iş memnuniyetinin tekrar artmaya başladığını göstermiştir. Yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaş ilerledikçe memnuniyet yükselmektedir. Bunun sebebi çalışma tecrübesinden dolayı örgüte uyumun yükselmesidir. İş gören çalışma hayatındaki deneyimi ve yeteneği oluştukça iş verimi yükselir ve çalışma sonunda elde edilen ürün kalitesi iş memnuniyetine pozitif etki yapmaktadır. Bu bağlamda iş tatmini yaş ile yükselmektedir (Mavuş,2014, s.10).

1.1.4.1.2. Cinsiyet

Yapılan çalışmalarda cinsiyetin iş memnuniyetini etkilediği görülmüştür ancak erkeklerde mi kadınlarda mı iş tatmininin daha fazla olduğu hakkında tutarsızlık görülmüştür. Yapılan bazı araştırma sonuçları kadınların iş memnuniyeti düzeyinin daha iyi olduğunu belirtilirken bazı araştırmalarda ise erkeklerin iş tatmininin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. İş tatmin seviyesi ile cinsiyet arasındaki ilişkide kadın çalışanların, ailenin geçim sorumluluğunu tamamen üstlenmediğinden, çalışma hayatında istek ve beklenti düzeylerinin az olduğu, bu nedenle benzer şartlarda erkek çalışanlara göre daha kolaylıkla iş tatmin düzeylerinin yükseldiği hususunda oluşmuş genel bir fikir vardır (Samadov, 2006, s.15).

1.1.4.1.3. Eğitim Düzeyi

Yapılan araştırmalara göre eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında meslek düzeyi değişmemek kaydı ile özellikle maddi fayda sağlama konusunda negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirten tutarlı deliller bulunmaktadır. Eğitim düzeyi hem iş

görenin çalışma performansını hem de iş tatminini etkiler. Yapılan araştırmalara göre eğitim düzeyine bağlı olarak gelişen sosyo-kültürel özelliklerin iş memnuniyetine etkisi diğer faktörlere göre daha önemli görülmüştür (Taşdan & Tiryaki, 2008, s.58).

İnsanlar kendi eğitim seviyelerine ve iş deneyimlerine göre statülerde çalışmadığı durumlarda mutsuz olmakta ve iş memnuniyeti olumsuz etkilenmektedir. Bunun yanında, iş görenler kendi becerilerinden ve iş deneyimlerinden daha iyi statülerde çalışan kişiler üst düzeyde kaygı, stresin artmasına ve iş memnuniyetinin düşmesine sebep olmaktadır. Eğitim durumu ve iş tatmini arasındaki ilişki, kişinin aldığı eğitim ve statünün gerektirdiği bilgi ve yetenekler arasındaki uyumu inceleyen çalışmalarda, eğitim seviyesi kişinin yaptığı çalışmanın gerektirdiğinden daha üst seviyede ise iş tatminsizlik oluşturmakta; eğitim seviyesinin çalışmanın gerektirdiğinden orta düzeyde olması durumunda iş tatmininin çok etkilenmediği tespit edilmiştir (Mavuş, 2014, s.11).

1.1.4.1.4. Statü

Statü, bir insana çevresindekiler tarafından oluşturulan değerlerden oluşan bir terimdir. Bir birey sahip olduğu olumlu özelliklerden dolayı elde ettiği statü için bütün gayretini sarf edecektir. İyi bir statüye sahip olan insan çevresinden, ailesinden ve çalışma arkadaşlarından değer görür. Statü artıkça iş memnuniyetinin olumlu etkileneceği tahmin edilmektedir. Çalışmalar iş tatmini ile statü arasında olumlu yönde çok güçlü bir ilişkinin olduğu ve üst yönetim kademesindeki bireylerin iş tatminlerinin de daha iyi olduğunu göstermektedir. Bu şekilde alt kademelerdeki iş görenlerin belirli terfiler elde etmeleri için güdüledikleri ve iş memnuniyetlerinin pozitif yönde ilerlediği söylenmektedir (Samadov, 2006, s.21).

1.1.4.1.5. Kişilik

Kişiliğin iş tatminine etkisi ile ilgili yapılan araştırmalarda, eleştiriye açık, esnek, kararlı, karşılaştığı engelleri yenen, öz güveni olan, başkasının takdirine ihtiyaç duymayan ve övülmeye çok ihtiyaç duymayan kişilikli bireyler iş doyumu düzeyinin daha fazla olduğu görülmüştür (Mavuş, 2014, s.12).

İş doyumu ile kişilik arasındaki ilişki için yapılan meta analiz araştırmasında kişiliğin iş tatminini direkt etkilemediği, bireylerin çalışma şartlarını etkilediği,

çalışma şartlarının da iş memnuniyetini etkilediği görülmüştür (Dorman, Christian, & Dieter, 2001, s.480).

İş memnuniyetiyle kişilik özellikleri arasında ilişki vardır. Asabi ve etrafına uyum sağlamayan bireyler daha çok iş tatminsizliği yaşamaktadır. Böyle kişilik sahibi olan iş görenlerin hayatta bakış açısı negatiftir. Yaşam çevresiyle uyum içinde olamayan bireyler, kendine güveni düşük olan kişilik tipleri iş çevresiyle uyumlu davranış sergilememektedir. Çevresine adapte olamayan bireyler işe bağlılıkları azalmakta ve zamanla işlerinden ayrılma görülmektedir. Kendine güvenen, eleştiriye açık ve kendisiyle barışık olan kişilikli çalışanlar iş tatminleri daha yüksek düzeyde olmaktadır (Dönmez, 2013, s.14).

1.1.4.2. Örgütsel Faktörler

1.1.4.2.1. İşin Niteliği

İşin toplumdaki statüsü, adı, çalışma şekli direkt olarak iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Çalışanın önceki yaşantısı ve çevresinden edindiği kültürün yarattığı davranış ve tutumlara göre yapmayı hayal ettiği veya etmediği iş tipleri vardır. Yaşadığı çevre itibari ile kabul görülmeyen işlerde çalışmak zorunda kalan kişilerde iş doyumunu düzeyi düşüktür. Çevrenin işe bakışının yanında yapılan işin yapısal özelliği de iş memnuniyetini değiştiren faktörlerdir. Yapılan uğraşın ilgi çekici olması, bireye yeni şeyler öğrenme fırsatı sunması, işin çalışana sorumluluk yüklemesi iş memnuniyetini yükselten etkenlerdir. Yapılmakta veya yapılacak olan çalışma insanlara ne kadar ilginç ve yenilikçi görünüyorsa çalışanların işe karşı tutumları olumlu olmakta ve iş doyumunu artırmaktadır (Serençelik, 2005, s.81).

1.1.4.2.2. Ücret

Kişinin yaptığı çalışma karşılığında elde ettiği ücret iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Elde edilen ücret her çalışana aynı düzeyde etkilememektedir. Burada alınan ücretin bireylerin ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılanabileceği, parasal beklentilerin ölçüsü, kazanılan maddi kazancın benzer iş arkadaşları arasında eşit ve adil olmasına da bağlıdır.

Kişiler çalıştığı örgütün uyguladığı ücret politikasının adil ve kendi beklentilerine göre olmasını istemektedir. Kişinin elde ettiği maddi kazanç; işin

çalışandan istediklerine, kişinin becerilerine ve çevresinin ekonomik durumuna göre adil ise iş görenin çalışmasına karşı bakışı pozitif olacaktır. Konu ile ilgili yapılan incelemeler çalışanlar için çok önemli olduğunu belirtmektedir. İş tatmininin kişinin yaşadığı topluma göre gelir düzeyi ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu gösteren ibareler vardır. Elde edilen maddi kazanç yüksek oldukça iş doyumunda o denli yükselmektedir (Yıldız, 2013, s.31).

1.1.4.2.3. Çalışma Arkadaşları

Aynı iş ortamında bulunan iş arkadaşlarının ilişkileri işletme ile ilgili birçok faktörü etkilediği gibi iş memnuniyetini de etkilemektedir. İnsanlar genelde birlikte olmaktan hoşnut olduğu kişiler ile aynı iş ortamında çalışmak ister. Psikososyal bir varlık olan insan iş arkadaşlarının birbirleri ile doğrudan ilişkilerinden etkilenir. Yapılan araştırmalara göre iş arkadaşlarının ilişkileri ile iş memnuniyeti arasında doğrudan olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir (Mavuş, 2014, s.14).

Bireylerin pek çoğu bir örgütte işe başladığında çeşitli sosyal gruplara girmeye çalışır. Dahil olduğu sosyal grubun beklentilerini yerine getirecek beceriyi kendisinde olduğuna inanır. Bu çalışanlar sosyal gruplara uyum sağladığı ölçüde işletmede bulunma isteği artar veya azalır. İş arkadaşlarıyla olan ilişkileri onun hem iş doyumunu hem de bağlılık duygusunu artırır. İş ortamındaki arkadaşlarıyla sağlıklı iletişime geçemeyen iş görenlerin ise iş doyumsuzluğu yükselir, işe bağlılıkları azalır ve işi bırakma eğilimine girer. İş arkadaşlarının iyi ilişkileri, birbirinden hoşnut olmaları ve iş haricinde de görüşmeleri çalışanların iş doyumunun artırır ve işletmelerine bağlılığını artırır. Hatta bu sosyal ilişkilerden dolayı bir çok çalışan daha fazla ücret teklif eden iş tekliflerini reddeder (Öz, 2006, s.35).

1.1.4.2.4. İletişim

İş görenler işletmelerinde kendileri veya işletme ile ilgili yapılan değişikliklerden ilk ağızdan bilgilenmek isterler. İşletme içi iletişim kanalları güçlü olan organizasyonda iş görenler kendilerine değer verildiğini hisseder. İşletme stratejilerinden aldığı kararlardan bilgi alan iş görenler kendilerini işletmenin bir üyesi olarak görür ve iş tatminleri artar.

İşletme içi iletişim kanalları sayesinde iş görenler; çalışmalarını nasıl yapacağı, işletme içi işleyiş ve stratejilerin neler olduğunu, yöneticilerin kendilerinden

beklentilerini öğrenir ayrıca bu iletişim kanalları ile işletmede departman içi ve departmanlar arası iletişim sağlanmış olur. Organizasyon içinde bilginin akışı hem yöneticiler hem de diğer çalışanlar için çok önemlidir. İletişimin sağlıklı olmayışı ya da yokluğu işletme hayatında belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik de stres, iş memnuniyetsizliği, işletmeye duyulan güvensizlik, örgütsel bağlılıkta zayıflama, verimlilikte azalma, işe devam etmeme ve iş bırakmada artışa sebep olmaktadır (Dönmez, 2013, s.20).

1.1.4.2.5. Güvenlik

Bir işletmede iş güvenliğinin varlığı çalışanlar için önemli bir memnuniyet faktörüdür. Çalışanın bağlı bulunduğu örgüt tarafından önemsendiğini bilmesi ve çalışmalarını yapması için gerekli olanakların sağlanması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bireyin örgüt içerisindeki statüsü düştükçe iş güvenliğine olan ihtiyacı ve verdiği önem artmaktadır. İş güvensizliğinin varlığı çalışanlar ve işletmeler açısından birçok olumsuz durum meydana getirmektedir. İş güvensizliği bireyin motivasyonunu düşürür, iş verimini azaltır. İşletme içinde güvensizlik; belirsizlik, düzensizlik ve kaos meydana getirir. Ve örgüt için güç kaybına, verim düşüklüğüne neden olur. Ayrıca bu güvensiz ortamdan ötürü işletmenin dışarıdan görünümünü etkiler, itibar ve prestijinin zedelenmesine neden olur. Birçok çalışan için iş güvenliği maddi kazançtan daha çok önem ifade etmektedir. Güven hissi belirli bir iş ortamında işteki koşullara riayet etmekle oluşan bir iç güven duygusunu barındırır. Bu his iş görenlere yöneticileri tarafından benimsetilir. İşletmeye güven duyan çalışanın performansı, azmi, heyecanı, iş doyumunu ve örgütte bağlılığı artacaktır (Mavuş, 2014, s.18).

1.1.5. İş Doyumunun Ölçülmesi

İş memnuniyeti ölçmede mülakat tekniği, kritik olay yöntemi, cümle tamamlama testleri, sıralama yöntemi ve anket yöntemi kullanılabilir. İş doyumunu direkt ölçülüp sonucu belirlenebilen bir değişken değildir. Bundan dolayı davranış bilimciler iş tatmini seviyesini ölçmek için değişik ölçek çeşitleri oluşturmuşlardır (Aykaç, 2010, s.37).

İş memnuniyetini tespit etmede en çok tercih edilen metot güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş olan tutum ölçekleridir. En çok tercih edilen ölçeklerden biri

de Minnesota iş doyum anketidir. Minnesota iş doyum ölçeği 1967 yılında Weiss Davis, England ve Lofquist tarafından oluşturulmuştur. Ölçek iş şartları ile iş doyumunu ilişkilendirmektedir. Ölçek ilk olarak Aslı Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Minnesota ölçeğindeki her bir ifade “Hiç memnun değilim” “Memnun değilim” “kararsızım” “memnunum” ve “çok memnunum” cevaplarından meydana gelen 5’li Likert tipi ölçek ile ölçülmeye çalışılmaktadır. İş tatmini veya tatminsizliğini oluşturan etkenlerin her biri birer ölçek şeklinde kabul edilir. Anketi yanıtlayanlardan ölçekte geçen ifadeleri birbirinden bağımsız değerlendirmesi ve her ifade için kendisi için uygun seçeneği işaretlemesi istenir. Ankete katılan bütün yanıtlayıcıların seçtiği seçeneklere göre iş memnuniyetini oluşturan belirleyiciler, çalışanların genel olarak tatmin veya tatminsizlik seviyelerini etkileyen etkenler belirlenebilmektedir. Ölçmede oluşacak en üst puan 100, en alt puan 20’dir. Üst puanlar iş görenlerin iş memnuniyet seviyeleri ile doğru orantılıdır (Gözen, 2007, s.36).

Gerçekliliği ve güvenilirliği belirlenmiş başka bir anket ölçeği ise, Smith, Kendal ve Hulin’in 1969’da oluşturduğu İş Tanımlama Ölçeğidir. Bu anket ölçeğiyle iş (doyumuna) memnuniyetine göre genel (doyum) memnuniyet derecesi saptanmaktadır. Bireyler için önem taşıyan belirli iş faktörleri üzerine odaklanmaktadır. İş doyumunu; işin şekli, maddi kazanç, çalışma arkadaşları, işinde statüsü yeni statüler elde etme olanakları ve idarenin yönetim şekli olmak üzere beş farklı boyutta ele alınmaktadır (Mavuş,2014, s.15).

1955’te Kunin tarafından oluşturulan Yüz Çizelgesi Ölçeğinde altı yüz şekli yer almaktadır. Geliştirilen bu ölçekte çalışan, maddi kazanç, yöneticiler, işinde statü elde etme olanakları ve çalışma arkadaşlarına bağlı olarak sorulan sorulara, çalışanlar durumlarına uyan en uygun yüz figürünü belirleyerek cevaplar.

Bir diğer iş doyum ölçeği 1980’de Hackman ve Oldham’ın oluşturduğu anket ölçeğidir. İnsanların çalışma ile ilgili değerlerinin; çalışırken karşı karşıya geldiği algıları ve bu algı unsurlarının kişinin ihtiyaçlarıyla uyuşup uyuşmadığı üzerinden hareketle iş doyumunu; maddi kazanç, gelişme olanakları, iş yönetimi ve çalışanlarla ilişkiler, çalışmasında ödüllendirme duygusu gibi konuları kapsayan 14 yargıyla tespit etmeye çalışılmaktadır. Geçerliliği ve güvenilirliği belirlenmiş bu ölçekte tümceler eksik verilerek çalışanın tamamlaması istenmektedir (Aykaç, 2010, s.39).

İşletme için çalışanlarının iş doyum düzeylerinin bilinmesi büyük önem arz etmektedir. Belirlenen iş doyum düzeylerine göre yönetim ile çalışanlar arasındaki ilişkiler düzenlenebilir ve birçok sorun büyümeden düzeltilebilir.

1.1.6. İş Doyumunun Sonuçları

İş hayatı bireyin hayatının çok önemli bir ögesidir. İş görenin işinden elde ettiği tatmin düzeyi, hayatının bütününe de etkilemektedir. Birey kendisi için değerli gördüğü bazı alanlardaki hislerini hayatının diğer alanlarına yönlendirerek engelleyebilmektedir. İş görenin sosyal hayatındaki duygularını iş yerindeki çalışmasına; çalışma hayatındaki duygularını da sosyal hayatına yansıtarak genellemesi beklenen bir durumdur (Yeğin, 2009, s.38).

İş doyumunun işe devamlılığı artırdığı, işi bırakma eğilimleri düşürdüğü ifade edilmektedir. Bu da şunu gösteriyor: İş doyumunu ile işe gelmeme ve işi bırakma arasında ters bir ilişki vardır. İşe gelmemede iş doyumunu doğrudan etkiliyken işi bırakma eğilimlerinde iş doyumunun yanında yeni iş alternatifleri ve çalışanın işinde gösterdiği başarı düzeyi de etkilidir. Bir işletmede iş ortamının koşullarını belirten en belirleyici unsur şüphesiz iş doyumudur. Çünkü iş doyumunun düşük olduğu durumlarda iş yavaşlatma, devamsızlık, disiplinsizlik ve grevler gibi sorunlar baş göstermektedir (Mahmutoğlu, 2007, s.39).

İnsanların günlük hayatının büyük bölümünü iş yerinde harcadığı düşünüldüğünde genel olarak hayatındaki doyumunun çoğunu iş doyumunun belirlediği görülmektedir. Çalışma hayatındaki iş doyumunu yüksek olan kişiler bu doyumunu hayatlarının diğer alanlarına yansıtmaktadır. Yaşamların birbirine geçtiği bu çağda iş, sosyal ve aile hayatını kesin çizgilerle birbirinden ayırmak pek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle başarılı iş hayatının ardında başarılı bir aile ve sosyal hayat saklıdır. Aynı zamanda başarılı bir aile ve sosyal hayatın ardında da iş doyumunu yüksek olan iş yaşamları vardır. Ancak aile ve sosyal hayatında doyumunsuz olan çalışanın çalışma hayatında memnun olduğu düşünüldüğünde iş memnuniyeti oranı yüksek olabilmektedir. Ama yapılan incelemeler gösteriyor ki genel hayat memnuniyeti ile iş memnuniyeti arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu düşüncesi hakimdir (Aykaç, 2010, s.46),

İş görenlerin iş doyum seviyeleri ile duygusal ve davranışsal sağlık belirtileri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar, iş memnuniyet düzeyi iyi olan bireylerin

sağlık durumlarının iş doyumu az olanlara göre daha iyi olduğu ve daha az strese girdiklerini göstermektedir. İş görenler iş doyumsuzluğu yaşadıklarında ise çeşitli olumsuz sağlık belirtileri yaşamaktadırlar. Bunlar baş ağrısı, nefes darlığı, iştahsızlık, sindirim bozuklukları, mide bulantıları, yorgunluk vb. belirtilerdir. İş doyumu düzeyinin daha da düşmesi ile bu fiziksel rahatsızlıklar da artarak büyük sağlık sorunlarını oluşturmaktadır. Bu sağlık sorunları ülser, yüksek tansiyon, kalp krizi gibi olabilmektedir. Ayrıca iş doyumsuzluğu kişiyi hem iş hem de sosyal hayatından uzaklaştırmakta ve zararlı alışkanlıklara (sigara, alkol ve uyuşturucu) yöneltebilmektedir (Mahmutoğlu, 2007, s.62).

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütler, kuruluş amaçlarını yerine getirdikleri sürece var olmaya devam edebilir. Tabii örgütlerin amaçlarını yerine getirme ve varlıklarını sürdürmeleri için yerine getirdikleri fonksiyonlar bakımından “etkili” ve “yeterli” olmalıdırlar. Etkililik, örgütün genel amaçlarının karşılanmasına bağlıdır. Örgütler bu amaçlarını ne ölçüde yerine getirir ise o kadar etkililiği artmış olur. Yeterlik ise insanların ihtiyaçlarını gerçekleştirmeleri ile ilişkilidir. İşletmenin genel amaç ve hedeflerinin karşılanması için yeterli sayıda çalışanın amaçlar çerçevesinde iş birliğine girmesi yeterliliği artıran belirtilerdir. İşletmelerin yeterince etkili olmaları için yeterliliğinin belirli bir seviyede olması gerekir. Örgütün yeterliliği sürekli diri tutması için amaçların etrafında kenetlenen yeteri kadar çalışanını elinde tutması gerekir. İşletmelerin yeterli miktarda insan gücünü elinde tutması için çalışanlarının arzularını karşılamalı, onları örgüte bağlamalıdır. Örgütler çalışanlarının örgütlerine bağlılıklarını ne derece artırır ise genel amaçlarını sağlamada o kadar etkili ve yetkili olurlar. Bu nedenle örgütlerin en temel hedefleri, bağlılığı güçlendirmeleridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan iş görenlerin devamlılığı, performansı, verimi, iş doyumu yüksek olur. Yine iş görenlerin devamsızlığı ve disiplin sorunları azalır, enerjilerinin tamamını çalışmaya verirler (Kursunoğlu, Bakay, Tanrıoğen, 2010, s.102).

İşletmeler, rekabette en önemli unsurun insan gücü olduğunu fark edince araştırmalar bu alana yönelik yoğunlaşmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurların saptanması önem kazanmıştır. Edinilen araştırmalara göre örgütsel bağlılığın, bir bireyin işi bırakma isteği ile başka bir iş bulma alternatifini arayışında olma isteğiyle ters orantılı olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel bağlılık ile işe geç gelme, işi

yavaşlatma ve örgütsel bağlılık ile personel devir hızı arasında olumlu yönde bir bağlantı bulunmaktadır. İşletmelerin örgütsel bağlılığa önem vermesi, bilgilerin araştırılıp etkileyen unsurların bilinmesi ile iş yavaşlatma, devamsızlık gibi disiplin sorunlarını azaltma ve sorunları yönetilebilir hale getirmektedir (Colbert & Kwon, 2000, s.484).

Örgütsel bağlılık, çalışanın koşulları ve durumu kabullenmesi ile başlar ve işletmenin amaçları, hedefleri, stratejilerini benimseyip işin yapılması için gerekli bilgileri almasıyla yükselir. Bu şekilde bakıldığında çalışanın örgütüyle aynı amaç etrafında kenetlenip oluşturduğu güç birliğidir. Örgütsel bağlılık, örgütün yaptığı işe, yönetim şekline, çalışanlarına ve zamana göre değişkenlik gösterebilir (Mavuş, 2014, s.18).

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Örgütsel bağlılık; çoğunlukla psikolojik yönelim ve bağlanma şeklinde görülmüş ve bu bakış açısıyla tanımlamalar yapılmıştır. Bu açıdan örgütsel bağlılık; işletmenin amaç ve değerlerini benimsemiş, bu amaç ve değerlere yönelik davranış sergileme, örgütün hedefleri doğrultusunda başarı sağlaması için büyük istekle işe girişme, örgütün bünyesinde bulunma isteğini devam ettirme çabası içinde olmaktır. İnsanların çalıştığı işletmeye olan güçlü bağının birçok sebebi olabilir. Örgütsel bağlılık sadece duygusal bağlanma ile tanımlamak doğru sonuç vermeyebilir. Örneğin, bazı dönemlerde iş bulamama, çalışma şartlarındaki olumsuzluklar gibi durumlar örgütte devam etme eğiliminde etkili olabilirken bazen de psikososyal koşullardan dolayı mevcut işletmelerine bağlı kalma yaşanmaktadır. Bu nedenle bilimsel araştırmalar yapan çoğu insan örgütsel bağlılığı çok boyutu ile ele almaya çalışmışlardır (Sezgin & Ünlüöner, 2011, s.4).

Örgütsel bağlılığı genel tanımlayacak olursak; çalışmaya müdahil olma, sadakat ve işletmenin değerlerine olan güvenle beraber kişinin örgüte olan duygusal bağlılığı şeklinde söylenebilir. Bağlılık üç safhadan oluşur: Direktiflere uyma, işe girişme ve kimlik elde etme. Direktiflere uyma safhasında, kişi yeni karşılaştığı insanların direktiflerini kendini benimsetme uğruna kabul eder ve organizasyona müdahil olmaktan haz alır. İşletmenin değerlerine güven safhasında ise çalışan işletmeye ait olan değerleri kendi değerleriyle bütünleştirir (Çetin, 2004, s.90).

Örgütsel bağlılık, çalışanın ihtiyaçları ile işletmenin ihtiyaçlarının birbirini tamamlama derecesindedir. Örgüte bağlılığı çok iyi olan çalışan genel özelliği: işletmenin hedef ve değerlerini kabullenme ve bu değerlere güven, işletmenin değerleri uğruna büyük gayret göstermede istek ve bu örgütte devam etmek için güçlü kanaattir (Lord, Dezoort, 2001, s.216).

Örgütsel bağlılık, işletmenin sektörde faaliyetlerini devam ettirmek için çalışanlarını kendi amaç ve değerlerinin benimseterek bağlı kalmalarını sağlamasıdır. Örgütsel bağlılık hissi duyan çalışanlar, çalışma ortamına uygun davrandıkları gibi çalışmalarından da memnun olur. Örgütsel bağlılıkta birçok unsurun yanında duygusal unsurlar da bulunur. Örgütle arasındaki duygusal bağ çalışanın işletme ile ilişkilerine bağlı olarak gelişir. Çalışan, işletmeye yönelik gelişen ilişkilere göre örgüte devam etme veya etmeme şeklinde karar alır (Yavuz, 2009, s.52).

Örgütsel bağlılığı belirleyen iki önemli unsur vardır: İlki örgütte sadakat, ikincisi örgütte devam etme eğilimidir. Örgütte sadakat, örgütün amaç ve değerlerine göre iş ve işlemlerinde sorumluluk duygusuyla hareket etmektir. Yani örgüt ve değerleriyle bağdaşan duygu ve davranışlarında sorumluluk sahibi olarak anlamlandırılabilir. Sadakat kavramı örgütten çıkma kararı ile negatif etkilenirken gereksinimleri karşılayan ve başarıyı ödüllendirici bir iş ortamında pozitif etkilenmektedir. Örgütte devam etme eğilimi ise psikolojik bir bağ ve çalışanın örgütün bir parçası olarak görme şeklinde tanımlanabilir. Çalışan kendi ihtiyaçları ve düşüncelerine göre örgütte kalmanın algılanan yararını hesaplayarak örgütte kalma ya da ayrılma kararına varır (Uygur, 2009, s.15).

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin sektörde faaliyetlerine devam etmeleri, çalışanların becerilerini, bilgilerini ve deneyimlerini çalışmalarına yoğunlaştırmalarıyla büyük oranda ilişkilidir. Fakat işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmek için sadece çalışanların becerileri, deneyimleri ve gayretleri yeterli olmamaktadır. Çalışanların bu unsurların yanında örgütlerin kendilerini daima yenilemesi güncel tutması, kendilerini geliştirip güçlenmesine bir de çalışanların pozitif tutum ve duygular ile örgütlerine bağlı kalmasına bağlıdır. Bireyler çalıştığı işletmeye pozitif duygularla bağlı ise işletmeler de o kadar hızlı büyür ve güçlenir. Bundan dolayı örgütsel bağlılık işletmeler için vazgeçilmez bir faktördür (Mavuş, 2014, s.21).

Örgütlerin amaçları doğrultusunda hedeflerini elde etmeleri için işletmede, çalışan her bireyin işletmenin amaç ve değerlerini içten duygular ile kabullenmesine, bütün bilgi ve becerilerini kullanarak büyük bir gayretle çalışmalarına göre şekillenir. Örgütün amaç ve değerlerine bağlılık örgütsel bağlılığın derecesidir. Örgütsel bağlılığı iyi olan bireylerin çalışmalarında hedeflere ulaşma ve ürün elde etmede daha istekli olmaları beklenir. Örgütsel bağlılık dereceleri iyi olan çalışanların performanslarının daha iyi olduğu, verimli çalıştıkları, iş yavaşlatma, devamsızlık gibi disiplinsizlik davranışlarının azaldığı, işletmedeki statü tercihleri işletmeye daha iyi katma değer sağlayacağı beklenmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık derecesi yüksek olan çalışanların örgütlerine güven ve inançları daha iyi olduğunda davranışlarında samimi oldukları düşünülmektedir (Sezgin, 2011, s.47).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı işletmeye duyduğu duygusal bir bağlılıktır. İnsanların kendi içten arzuları ile bir işletmede iş görmesine sevk eden duygusal isteğin örgütsel bağlılık olduğu düşünülmektedir. Ayrıca yaptığı işten gurur duyma ve saygı faktörü örgütsel bağlılık ile alakalı olması yapılan araştırmalarla görülmüştür. Örgütsel bağlılığın iş görenlerde aynı işte kalma isteği ve aidiyet hislerini artırdığı ve bu duyguların artışıyla stresli iş ortamının çalışanlar üzerindeki baskıyı zayıflatıcı bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Koç, 2009, s.203).

Örgütüne bağlılık hisseden çalışan; işletmenin amaçlarını ve değerlerini benimser, içten kabullenir ve iş gördüğü işletmede yıllarca istikrarlı bir şekilde devam etme arzusu içinde olur. İşletmesinin çıkarını gözeterek çalışır ve örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanlara örnek olur. İşletmenin hedef ve stratejilerine paralel olarak daha çok çaba gösterir (Tok, 2007, s.21).

1.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması

1.2.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk sınıflandırma çalışmalarından biri Etzioni'nin yaptığı çalışmadır. Etzioni, bağlılık ile ilgili sınıflandırmasını üçe ayırmıştır:

- Ahlaki Bağlılık: İşletmenin amaç ve stratejileri doğrultusunda her türlü kural, şart ve normları kabullenme ile yönetim kademesiyle tam uyum içerisinde

olmayla ilişkilidir. Çalışanlar, yaşadığı topluma fayda veren hedefleri izlediklerinde işletmelerine bağlılıkları daha da artmaktadır.

- Hesapçı Bağlılık: Çalıştığı işletme ile karşılıklı hesap fayda ilişkine dayanan örgütsel bağlanma şeklidir. İş görenlerin işletmeye çalışmalarıyla üretecekleri katma değere karşılık elde edeceği faydaya göre duyulan bağlılık şeklidir.
- Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanların davranışlarının işletme yönetimi tarafından sınıflamaya tabi tutulması durumlarda iş görenlerin örgütlerine karşı duyduğu duygusal yönelimdir. Kişi duygusal olarak bağlılık hissetmemektedir. Fakat bazı koşullardan dolayı iş yerine devam etmektedir (Bayram, 2005, s.59).

1.2.3.2. O'reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, kişinin işletmesine karşı beslediği duygusal bağ şeklinde ifade eder. Bağlılığı üç aşamada inceler:

- Uyum Bağlılığı: Bağlılık, herkes tarafından bilinen amaç ve değerler için değil, hedefteki ödül ve pekiştirmeler için gelişmektedir. Bu şekilde oluşan bağlılıkta, ödülün albenisi ve cezanın caydırıcı etkisi hakimdir.
- Özdeşleşme Bağlılığı: Bireyler başkalarıyla iletişime geçmek ve onlarla olumlu ilişkilerinin devamını sağlamak için örgütsel bağlılık oluşturur. Bu şekilde kişiler bir sosyal guruba ait olduğunu hisseder.
- İçselleştirme Bağlılığı: Genel olarak çalışanın benimsediği değerler ile örgütün sahip olduğu değerlerin birbiriyle ilişkisine bağlıdır. Bu tür bağlılığın gelişmesi için kişinin çalıştığı örgütün değerlerini kabul edip kendi değerleriyle özdeşleştirmesi gerekir (Aykaç, 2010, s.70).

1.2.3.3. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Bu sınıflandırmaya göre insanları çalıştığı iş pozisyonlarının gereklerini yapması ve işletmeye duygusal olarak bağlanmasını etkileyen çeşitli ödüller bulunmaktadır. Çalışanları organizasyon içerisinde istemli çalışmaya sevk eden birtakım iç ve dış pekiştireçlerin sonucudur. "İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir." Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, çalışanların kendilerini çalışmalarına ve örgütün amaçlarına adanmışlığına

göstergesidir. Kişinin kendi kendini ödüllendirmesi durumunda anlatımsal, kişinin dış çevreden ödüllendirilmenin gerçekleştirildiği durumlarda ise araçsal devre etkilidir (Mavuş, 2014, s.24).

1.2.3.4. Mowday'ın Sınıflandırması

Mowday'ın geliştirdiği sınıflandırma örgütsel bağlılığı; tutum bağlılığı ve davranış bağlılığı olarak ayırmıştır. Tutumsal bağlılık, iş görenlerin işletmenin amaç ve değerlerini içselleştirmesiyle daha istekli bir şekilde çalışmasını yürütmedir. Davranışsal bağlılık ise iş görenin fiziksel olarak karşılık aldığı davranışların etkisiyle oluşan bağlılıktır. Araştırmalara göre bu iki bağlılık arasında döngüsel olarak birbirinden etkilenmenin olduğu görülmüştür. Tutum bağlılığı çalışanları davranış bağlılığına sevk etmekte, davranış bağlılığı gerçekleştikten sonra tutum bağlılığını güçlendirmektedir (Mavuş, 2014, s.24).

1.2.3.5. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener'in geliştirmiş olduğu sınıflandırmaya göre bağlılık, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) tan oluşan kuramsal bir modeldir. Araçsal bağlılık; çalışanın kendi arzularına göre maddi ve manevi çıkarların etkisiyle oluşurken örgütsel bağlılık ise çalışanın duygu ve sahip olduğu değerlere göre şekillenen bireyin daha çok moral ve güdülenmesine dayanır. Örgütsel bağlılığı meydana getiren değerler, kişiyle özdeşleşmiş inançların oluşturduğu etkilerle çalışan, işletmenin hedef ve değerlerini gözeterek beklenen davranışlarda bulunur. Bu bakışla incelendiğinde araçsal bağlılık bireyin kendisine yönelik eylemleri barındırırken örgütsel bağlılıkta ise daha çok çalıştığı işletmeye yönelik eğilimler bulunmaktadır. Bir tür örgüt ile çalışanlar arasında döngüsel bağlılık şeklinde de ifade edilebilen bu bağlılıkta, işletme çalışanın iş doyumunu besler; bu doyumun etkisiyle çalışanlarda iş ve işlemlerinde daha istekli davranır. Bu döngüsel etki seviyesi dengelenir ya da çalışan kendisini karlı görürse işi bırakma eğilimine girmez ve örgütsel bağlılığı artar (Aykaç, 2010, s.72).

1.2.3.6. Kanter'in Sınıflandırması

Bu bağlılık sınıflandırmasında, kişinin beceri ve deneyimlerini çalıştığı kurum için işe girişmede hevesli olması, arzu ve gereksinimlerini yerine getirecek sosyal

ilişkilerle kendi kişiliğini özdeşleştirme olarak yanıtlamaktadır. Örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır: Kontrol, kenetlenme ve devamlılık bağlılıktır. Devamlılığa yönelik bağlılık; insan kendisine değerli ve yararlı gördüğü unsurların işletmeye devamlılığını sağladığını, bu yararı devam ettirmenin de çalıştığı statüsü ile edebileceğini anlar. Kişi işletmede yüklendiği rolüne bağlı kalmakta ve rolüne pozitif düşünceler besleyerek duygusal veya normatif değerlendirir. Çalışanlar örgütte özveriyle bağ kurar, örgütten çıkmak maliyetine katlanamaz ve örgütte bağlılık derecesi yükselmektedir. Kenetlenme bağlılığı ise işletmede iş ortamı ve iş yaşamının sosyal ilişkileriyle şekillenen bir bağlılıktır. Çalışanın işletmenin bir parçası olarak kendini görmesi, işletmedeki ben yerine biz kavramının oluşumu ile kişinin çalıştığı işletmeye duygusal olarak bağlanmasını sağlar. Kontrol bağlılığı, çalışanların iş ve işlemlerinde işletmenin kural ve standartlarına riayet etmeleri, yönetimin verdiği talimatları kabullenip uygulama ile oluşan bağlılık şeklidir (Mavuş, 2014, s.25).

1.2.3.7. Staw ve Salancik'in Sınıflandırması

Birbirinden farklı olan iki unsuru açıklamak için bağlılığın kullanıldığını söylemektedir. Bu unsurların ilki örgütsel davranışçıların bakış açılarını gösteren “davranışsal bağlılık” diğeri ise psikososyalistlerin bakış açılarını gösteren “tutumsal bağlılık” tır. Davranışsalcılar, insanların örgüt aidiyetini tanımlamak adına “yatırımlar” olgusunu ileri sürmüş ve kişinin davranışlarını etkileyen bir güç odağı şekline ifade etmiştir. “Davranışsal bağlılık modeli”, beklenti kuramının genel görüşüyle, iş görenin davranışlarının kazanılacak ödüllerin neticesi şeklinde fikir beyan etmişlerdir. “Tutumsal görüş” ise kişinin işletme ve işletmenin değerlerini kendisiyle içselleştirip örgütün amaçlarını yerine getirmek için örgütte bağlılığı oluşturduğunu ileri sürmüşlerdir (Sığırı, 2007, s.263).

Salancik örgütsel bağlılığı, “bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir” şeklinde açıklamıştır. Salancik'in görüşüne göre bağlılık tutumları ile davranışlar arasındaki uyuma bağlıdır. İnsanların tutumları ile davranışları birbirine uyumu yoksa bireylerin yaşamı stresli ve gerilim içinde olur. İnsanların stres ve gerilimi az ise bağlılıkları yüksektir. Salancik'e göre kişinin gösterdiği her davranış bağlılık üzerinde aynı etkiyi göstermemektedir (Çerçi, 2013, s.34).

1.2.3.8. Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

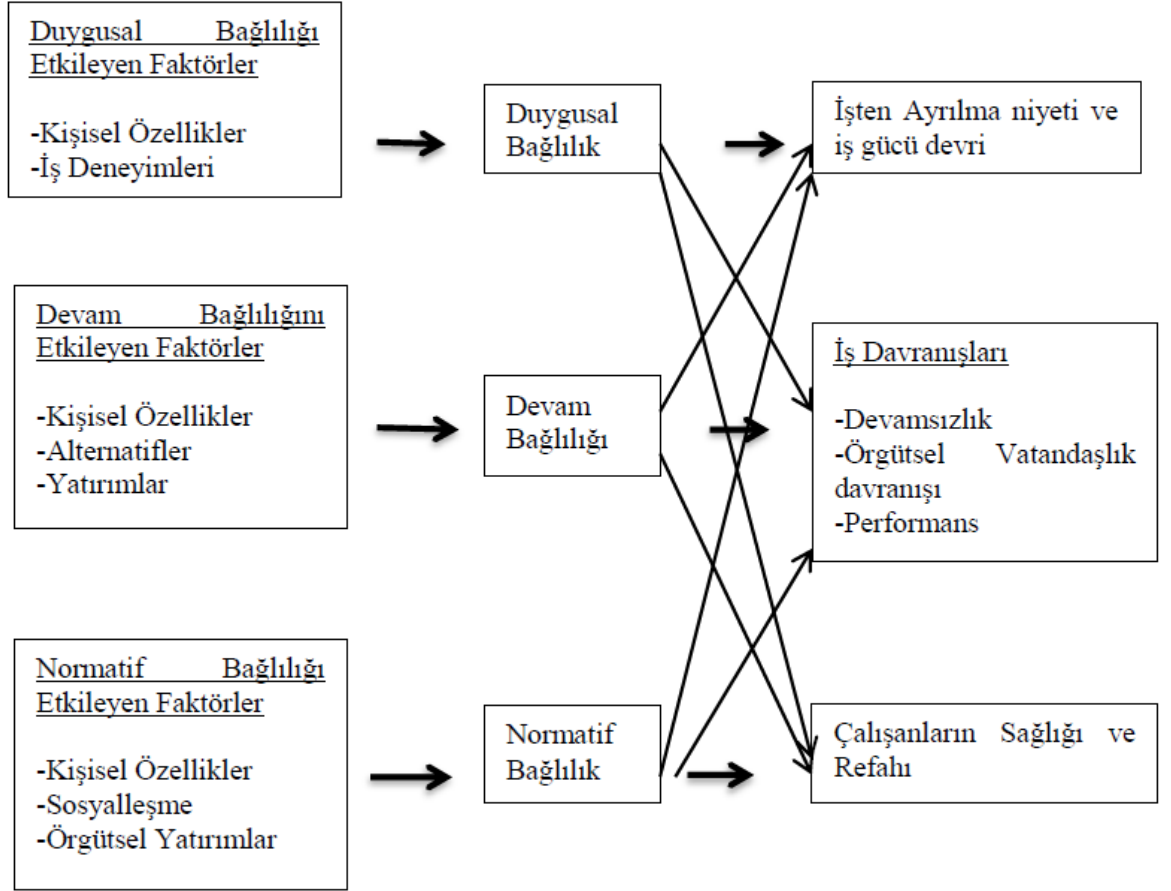
Yaptıkları araştırmaları değerlendirerek geliştirdiği sınıflandırmada bağlılığı ikiye ayırmıştır. 1984 yılında duygusal ve devamlılık bağlılığına normatif bağlılığı da ilave ederek sınıflandırmasını üçe ayırmıştır. Üç bağlılık türünde kesişen ortak özellik çalışanın işletmesiyle ilişkisi ve işi bırakma eğilimini azaltmasıdır. Duygusal bağlılıkta işine devam etme tutumu isteğe, devamlılık bağlılığında ihtiyaçlarına ve normatif bağlılıkta yüklendiği sorumluluğa dayandırılmaktadır (Yüceler, 2009, s.449).

Duygusal Bağlılık: İş görenlerin işletmelerine psikolojik olarak bağ kurması, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi örgütün iş ve işlemlerini yapmayı istekli görmesidir. İnsanların çalıştığı işletmeyle aralarında bağ olması onların örgütlerinde kendi istekleriyle devam etmelerini sağlar. Kişinin işletmesine hissettiği bağlılığının en güçlü çeşididir. Bu şekilde bağlılık duyan bireyler örgütlerine aidiyet duyar, sadakatli olur ve sorumluluk almaktan kaçınmazlar. Yaptıkları işe ve işletmelerine karşı pozitif duygu besler ve ihtiyaç olduğunda daha fazla çalışır, sorumluluk alırlar (Mavuş, 2014, s.30).

Duygusal bağlılık, iş görenin beceri, yetenek, tecrübelerinin, tutumlarının ve diğer tüm kişisel özelliklerinin katkılarıyla işletmelerine karşı oluşan pozitif güdülerin sonucunda meydana gelir. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılıkla ilgili karşılaşılan kuram, bireyin çalıştığı işletmenin bir parçası olmaktan memnun olduğu, kendi değer ve amaçlarıyla bağdaştırdığı bir bağlılıktır. Kişinin çalıştığı örgütten memnun olması, bireyin örgüte duyduğu duygusal bağlılığını artırır (Wasti, 2002, s.526).

Duygusal bağlılığın; iş görenin özellikleri, işe ait özellikler, iş deneyimleri ve yapısal özelliklere göre şekil aldığı belirtilmektedir.

Şekil 2. Meyer ve Allen'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarını Etkileyen Faktörler



Kaynak: Ahmet Uslu, Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.2012, s.23

Devamlılık Bağlılığı: İş görenlerin çalıştığı işi bıraktıklarında katlanması gereken maliyetleri bilmeleri durumunu gösterir (Swales, 2002, s.161).

Devamlılık bağlılığı olan bireyler gereksinimlerinden dolayı çalıştıkları işlerini devam ettirmek isterler. İşletmesine bu şekilde bağlılık duyan bir çalışan başka iş bulamama düşüncesini taşımaktadır. Bu çalışanlar zorunlu olarak çalışma duygularına sahiptirler. Bu kişilerin çoğu başka iş bulamama korkusu yaşarlar, bu nedenle örgüte devam ederler. Bazı iş görenler ise çeşitli sağlık sorunları, ailevi özellikler veya emekliliğe az bir zaman kalma durumları gibi kısıtlayıcı nedenlerden dolayı örgüte kalmaya devam ederler. Bu iş görenlerin duygusal bağlılıkları olmadığı için iş yapmada isteksiz davranırlar, sorumsuzdurlar ve örgüt yönetimi için çeşitli disiplin sorunları oluştururlar. Devam bağlılığını; çalışanın statüsü, eğitim durumu,

medeni hali, yaşı, başka iş bulabilme seçenekleri etkiler (Kurşunoğlu, Bakay, Tanrıoğen, 2010, s.103).

Normatif Bağlılık: İş görenlerin ahlaki olarak çalıştığı işletmeye bağlanma mecburiyeti duymasıdır. Bu şekilde bağlılık hisseden çalışanlar işletmelerine ve işverenlerine karşı minnettar olduğundan işletmede devam etmek ister. Bu duygusal minnettarlığın nedeni, bireyin işe çok ihtiyaç duyduğu anda örgütün onu işe almış olması ya da kendi düşüncesine göre en iyi seçeneğin o örgütte devam etmesidir. Normatif bağlılığı çok iyi olan iş görenler mevcut işyerlerinde devam etme güduları daha yüksektir. Normatif bağlılığı demografik özellikler, yaşadığı sosyal çevre ve aile özellikleri gibi birçok unsur etkilemektedir. Normatif bağlılık çalışan ile işletme arasında bulunan bir çeşit duygusal sözleşme gibi de düşünülebilir. Ayrıca iş görenlerin, çevresindeki kişilerden bir işletmede uzun zaman devam etme ile ilgili doğrudan ve dolaylı olarak vurgulanması da çalışanın normatif bağlılığını artırır (Şengül, 2008, s.55).

1.2.3.9. De Cotiis ve Summers'in Sınıflandırması

İş görenin örgüte tutumsal bağlılığı etkileyen dört farklı şartı sıralamaktadır. İşletmenin amaç ve değerlerini kendisiyle özdeşleştirme, örgütte üstlendiği sorumluluklarına bu amaç ve değerler için bağlanma, bu amaç ve değerlerin gerekliliklerini yerine getirme hususunda işletme uzun zaman çalışma arzusu, kişisel hedeflerini yerine getirmek için örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda hizmet etme arzusunun ölçüsüdür (Gözen, 2007, s.51).

1.2.3.10. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Etzioni'nin 1961 yılında ortaya attığı makro katılım modeline dayandırılarak geliştirilen bu sınıflandırma üç boyutla açıklamıştır. Örgütsel bağlılığı etkilen bu unsurlar: Ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak ifade edilebilir. Bu bağlılıklardan ilk ikisi ahlaki ve çıkarıcı yaklaşımlar psikolojik etkenlere, yabancılaştırıcı bağlılık ise değiş-tokuş temeli güdülerden etkilenmektedir (Penley & Gould, 1988, s.46).

Ahlaki Bağlılık: Çalıştığı işletmenin amaç ve değerlerini kabullenme, bu amaç ve değerlerin içselleştirilmesine bağlıdır. Bu şekilde bağlılık hisseden iş görenler,

işletmelerinin başarısı için elinden gelen her türlü gayreti gösterir, sorumluluk alır kendilerini örgütte adar.

Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanlar, çıkarılarını daha çok önemser yaptığı iş ve elde ettiği ürün karşılığında çeşitli ödül maddi, manevi çıkara göre bağlılığı şekillenir (Mavuş, 2014, s.30).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Kişiler tarafından sergilenen her türlü davranışların işletme ve yönetim tarafından kısıtlandığı ve sınıflandırıldığı durumlarda çalışanların örgütlerine hissettiği negatif tutumlardır. Bu şekilde bağlılık duyan bireyler, çabalarının, emeklerinin ve ortaya koyduğu ürünlerin işletme ve yöneticiler tarafından önemsenmediğini düşünür, bunlara karşılık olarak yapılan ödüllendirme ve cezalandırmalarının rastgele olduğunu düşünür. Bu şekilde düşünen çalışanlar zamanla işletmelerine karşı yabancılaşır. Yabancılaştırıcı bağlılık duyan çalışanlar her türlü olumsuz tutuma rağmen işte kalmayı tercih eder. Çünkü mevcut işinden ayrıldığında büyük sorunlar yaşayabilir veya başka bir iş bulamayabilir (Mavuş, 2014, s.30).

1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı yükselten veya indiren unsurların bilinmesi çok önem arz etmektedir. Çünkü bu unsurlar bilindiğinde örgütsel bağlılık kontrol edilebilir. Örgütsel bağlılığın bağlı olduğu unsurlar: kişisel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde değerlendirilebilir.

1.2.4.1. Kişisel Faktörler

İş görenler ile örgütleri arasındaki bağın ilişki derecesini inceleyen örgütsel bağlılık kavramının en çok etkileneceği unsurlar şüphesiz kişisel ve örgütsel etkenler olacaktır (Uslu, 2012, s.32).

Kişilerin işletmelerine olan bağlılık düzeyleri bireysel unsurlara göre şekil alacağı pek çok araştırma ile görülmüştür. Bireysel özelliklerin işletmenin amaç ve değerleriyle örtüşmesi örgütsel bağlılığın düzeyini belirlemede önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda bakıldığında şu kişisel özellikler öne çıkmaktadır: yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem.

1.2.4.1.1. Yaş

İnsanın çalıştığı işe ve işletmesine bağlılığını etkileyen en önemli unsur yaştır. Çünkü bireylerin bulunduğu yaşı meslek seçimlerini etkiler. Kişi yaşına göre plan yapar, çalıştığı iş veya başka işleri sınırlar bunlar ile ilgili detaylı değerlendirmeler yapar. Örneğin alternatif iş şansı az olan deneyimsiz genç çalışanların örgütlerine bağlılıklarının daha iyi olması beklenebilir (Uygur, 2009, s.23).

Bilim insanları tarafından edinilen çalışmalarda örgütsel bağlılık ile yaş unsuru arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Meyer ve Allen organizasyonda daha çok deneyim elde etmiş ve yaşı olgunlaşmış çalışanların işletmelerine karşı psikolojik bağlılıklarının daha iyi olduğunu tespit etmiştir. Çalışanın aynı iş yerinde çalışma süresi arttıkça yeni statüler elde etme şansı olmakta ve uzun süreli olan bu iş birlikteliği kişinin örgüte karşı bağlılığını arttırmaktadır (Uslu, 2012, s.33).

İş görenlerin yaşı ilerledikçe, yeni iş eğitimi alma durumu azaldığı için mevcut işlerini devam ettirme ve örgütte bağlılıkları güçlendiği değerlendirilmektedir. İnsanlar yaşları ilerledikçe yeni iş bulma olanaklarının azaldığını fark eder bundan dolayı işlerini ve işletmelerini daha çok sahiplenirler. Ayrıca bireyler mevcut iş yerinde kalmanın, işi bırakmaktan daha kazançlı olduğunu hissettiklerinde de örgütte duygusal bağlılıkları yükselir (Rowden & Robert, 2000).

1.2.4.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar yapan bilim insanlarının, kadınlarda mı erkeklerde mi bağlılık daha yüksektir, bir fikir birliği bulunmamaktadır. Çünkü bilim insanları çalışmalarında farklı bağımsız değişkenlere bağlı olarak erkeklerin veya kadınların örgütsel bağlılık seviyelerinin daha iyi olduğu fikrini ileri sürmektedirler. Örneğin bazı çalışmalar kadın iş görenlerin, ailevi sorumluluklarından dolayı işlerine yeterince adapte olamamalarından erkeklere nazaran örgütsel bağlılıkları daha az olduğunu göstermiştir. Başka araştırmalarda ise kadın iş görenlerin, karşı karşıya kaldığı zorlukları aşmaya çalıştıkları, erkekler gibi başka iş arayışına girmedikleri daha performanslı çalışması erkeklere nazaran örgütlerine duygusal bağlılıkları daha iyi olduğunu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet ilişkisiyle ilgili yapılan detaylı araştırmalar yukarıdaki iki görüşü destekler çalışmalar bulunduğu gibi bazı

çalışmalar da göstermiş ki cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Mavuş, 2014, s.38).

1.2.4.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tespit etmek için yapılan araştırmalar bireylerin eğitim düzeyi ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının azaldığını göstermiştir. Çünkü iyi eğitim almış bireyler diğerlerine nazaran daha rahat alternatif iş bulabilmektedir. Eğitimli kişiler bu nedenle uzun süre aynı işe veya iş yerine bağlı kalamamaktadır. Bazı çalışmalar ise yukarıdaki fikri veren sonuçlara ulaşamamıştır (Özkaya, Kocakoç, & Karaa, 2006, s.80).

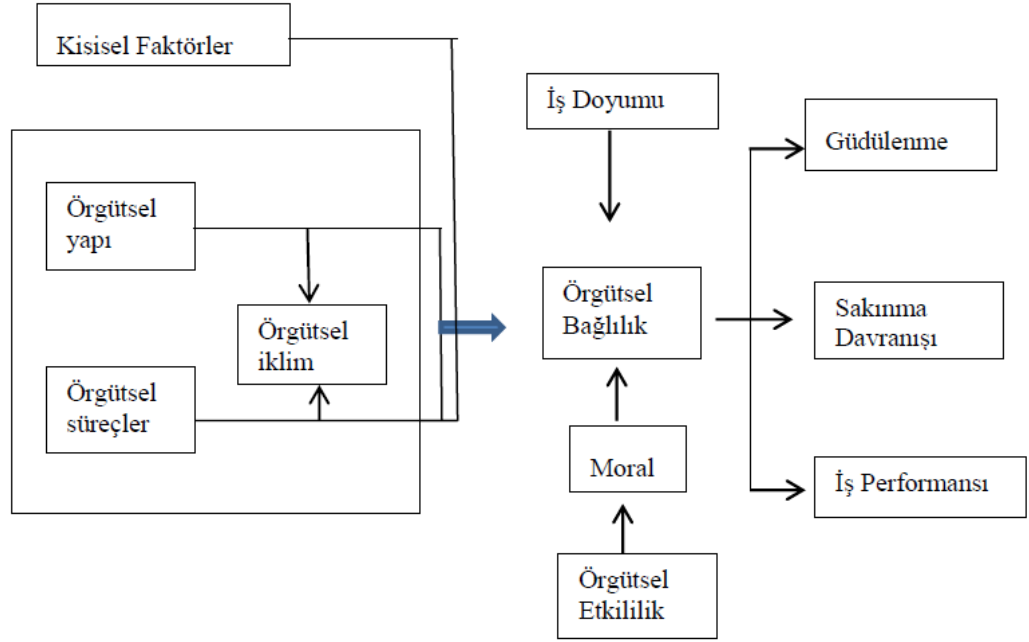
Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin istek ve beklentileri normal kişilere göre daha fazladır. İşletmeler bireylerin beklentilerini karşılayamayınca eğitim düzeyi daha yüksek olan bu kişilerin örgütsel bağlılıklarının azaldığı düşünülmektedir (Tülek, 2008, s.55).

1.2.4.1.4. Kıdem

Çalışanların aynı iş yerinde çalışma süresi arttıkça kıdemi de artmaktadır. Örgütsel bağlılık ile kıdem arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır. İş gören çalışma süreleri yani kıdemi arttıkça deneyimi, bilgi, beceri ve tecrübesi artmaktadır. Deneyim, bilgi ve tecrübesini iş gördüğü örgütten kazanmışlardır. Bundan dolayı bireyler örgütlerine karşı kendini sorumlu hissetmekte ve örgütsel bağlılığının yükseldiği söylenmektedir (Uygur, 2009, s.23).

Ayrıca uzun bir süre aynı örgütte çalışan iş görenler çalışmaların karşılığı olarak elde edecekleri ödül, tazminat, emeklilik gibi sosyal kazanımları kaybetmemek için daha sorumlu davranmakta ve örgütsel bağlılığı artacağı sanılmaktadır. Kıdemin bireylerin örgüte karşı bağlılığını nasıl değiştirdiğini görmek için oluşturulan bir modelde iş görenlerin çalışma süreleriyle ilgili bazı verilere ulaşılmıştır. Bu modelde birinci sene kişilerin daha çok güvenlik gereksinimlerinin yerine getirip getirilemeyecek durumu zihnini kurcalayacaktır. İşletmedeki diğer çalışma yıllarında (2. ve 4. yıllar) daha çok kişi statüsünü yükseltmeye yoğunlaşacak ve başaramama endişesi yaşayacaktır. 5. yılından sonraki sürelerde ise edindiği deneyim ve tecrübe ile ustalık dönemi yaşamaktadır, bu dönemden itibaren örgütsel bağlılıkları artmaktadır (Tülek, 2008, s.56).

Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Faktörleri ve Sonuçları Modeli



Kaynak: Refik Balay, Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği). Ankara Üniversitesi. Ankara.2000b, s.71

1.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; bireylerin çalışma ortamı ile ilişkili bir takım unsurlardan oluşmaktadır. Bu etmenlerin neler olabileceği birçok araştırmanın konusu olmuştur. Bunlar: örgüt kültürü, ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, örgütsel adalet.

1.2.4.2.1. Örgüt Kültürü

Bireyler, çalıştıkları örgütlerine yönelik algıladıkları duygusal bağlılık derecesinde işiyle ilgili sorumluluklarını içtenlikle yapmak ister. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığı etkileyen birçok etkeni içinde barındıran örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişkinin varlığını belirtmektedir. Örgüt kültürünün barındırdığı olumlu değerler, standartlar ve kurallar çalışmanı duygusal olarak rahatlatır ve istenilen, güven verici bu ortam örgütsel bağlılığın yükselmesine katkıda bulunur. Kısacası örgüt kültürü örgütsel bağlılığı destekleyici bir oluşum olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca örgüt kültürü çalışanlarda aidiyet duygusunun oluşmasına, örgütün hedef ve amaçlarına dahil olmayı destekleyerek bağlılığın gelişmesi ve yükselmesini sağlamaktadır. Yüksek derecede bağlılık gösteren

çalışanların, işletmelerinin örgütsel kültürleri daha güçlü olduğu değerlendirilmektedir. Bireylerin işletmeleri ile özdeşleşmesini sağlayan ve geliştiren örgüt kültürü, çalışanların örgütsel bağlılıklarını yükselterek iş performanslarına ve verimlerine katkı göstermektedir (Aykaç, 2010, s.94).

1.2.4.2.2. Ücret

Örgütsel bağlılık düzeyini değiştiren en önemli etkenlerden biri şüphesiz yaptığı işin karşılığında elde edeceği ücrettir. Kar amaçlı çalışmayan bazı sosyal kuruluşlar haricinde, tüm organizasyonlar iş ve işlemlerini belirli bir ücret ödeyerek yaptırmaktadırlar. Ücret miktarı, çalışanın hem iş ortamında hem de yaşadığı sosyal ortamda onun statüsünü gösteren bir faktördür. Bireylerin yaptığı iş faaliyetleri karşılığında alacakları ücretin hesaplanma ve ödeme biçimini şekillendiren üç farklı sistemi bulunmaktadır. Direkt iş gücü arz – talep dengesine dayalı, işin niteliğine hem işe hem de işi görene göre bağlı ücret sistemidir. Ücret, bireylerde dışsal olarak güdüleme yapan faktördür. Yapılan araştırmalara göre birey üzerinde dışsal motivasyonun işi bırakma fikri ile çok ilişkili olduğu, işi bırakma eylemiyle daha az ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni çalışanların yaşadıkları ekonomik sıkıntılar veya yeni bir iş bulamama endişesi olarak değerlendirilmektedir (Mavuş, 2014, s.61).

1.2.4.2.3. İşin Niteliği

İşin niteliği; işin yerine getirilme şeklinde serbestlik, işte çeşitlilik, işin önem derecesi, geri bildirim verilmesi ve başarı sonrası elde edilen doyum birçok unsurdan meydana gelen işin niteliği artıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de gelişmektedir. Çalışmasının sonucunda ürün elde eden birey katkısını somut olarak gördüğü için işiyle daha fazla özdeşleşmektedir. İşiyile özdeşleşen birey kendini daha çok işine vermekte, içten duygular ile işine sarılmaktadır. Tam tersi sıradan, sıkıcı bir iş ile uğraşan birey isteksiz çalışmaktadır. Bu nedenle çalışan ile yaptığı işin uyumlu olması gerekmektedir. Çalışan ile uğraşı arasında uyumsuzluk görüldüğünde birey işinden soğutmaktadır. İşinden soğuyan çalışanlar giderek işe yabancılaşmakta veya işi bırakmaktadırlar. Bu neden işin niteliği işe bağlılığı etkilemektedir. İşin niteliği artığında (sorumluluk, uyumluluk, özerklik vb.) bireyin örgütsel bağlılığı da yükselmektedir (Aykaç, 2010, s.99).

1.2.4.2.4. Çalışma Koşulları

İnsanların bir işte çalışma süreleri ve işi yapma yöntemleri örgüte bağlılık üzerinde etkilidir. Örneğin örgüte tam zamanlı çalışanlar ile yarım zamanlı çalışanlara bakıldığında, tam zamanlılar yarım zamanlı çalışanlara nazaran örgütsel bağlılıkları daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Çünkü tam zamanlı çalışanlar daha çok iş yerinde vakit geçirmekte daha çok duygusal bağlılık yaşamaktadır. Buna karşın iş yerine az çalışan iş görenler örgütsel bağlılıkları gelişmemektedir. Ayrıca örgüte dışarıdan geçici olarak veya hizmet alım yoluyla çalıştırılan bireylerin bağlılık düzeyleri de asıl çalışanlardan düşük olduğu değerlendirilmektedir (Tekbalkan, 2010, s.30).

1.2.4.2.5. Örgütsel Adalet

İşletmelerde iş ve sorumlulukların dağıtılması, verilecek ödül ve cezaların tanzim şekilleri, diğer iş koşullarının bütününe örgütsel adalet olgusu olarak bakılmaktadır. Örgütsel adalet kendi üç alt dalından oluştuğu belirtilmektedir. Bunlar adil dağıtım, adil işlem ve adil etkileşim şeklinde belirtilmektedir. Adil dağıtım (distributive justice), bireylerin çalışmalarının sonucunda elde edecekleri kazanımlarının adil olmasını, tüm çalışanlara haklarının verilmesi olarak söylenmektedir. Adil işlem (formal procedure), çalışanların elde ettiği kazanımların belirlenmesi, kararlar alınırken yapılan işlemlerin adil yapılması şeklinde tanımlanabilir. Adil etkileşim (interactional justice) kararlar esnasında işlemlerle ilgili bireyler arası iletişimin adil şekilde hissedilmesini ifade eder (Yıldırım, 2008, s.256).

1.2.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılık derecesi yüksek veya düşük olduğu durumlarda, bazen olumlu bazen de olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir. İşletmenin amaçları ve koyduğu hedefler uygulanabilir ve ulaşılabilir olduğu zaman bireyler yüksek olan bağlılıkları pozitif etki yapmakta ve örgütün faydasıyla sonuçlanabilmektedir. Ancak işletmenin amaç ve hedefleri ulaşılabilir olmadığı zaman iş görenlerin yüksek bağlılıkları, örgüte fayda değil zarar verecek sonuçlar oluşturabilmektedir. Örgütün başarısı için iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının derecesini ve göstereceği davranışları bilmesi örgüt için hayati önem taşımaktadır. Örgütler ve yöneticiler bağlılık dereceleri yüksek olan kişiler ile çalışmayı tercih ederler. Çünkü yöneticiler

örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma yolunda ortaya çıkabilecek engelleri aşmak için örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanlar daha çok direnç gösterirler (Alan, 2010, s.74).

Örgütler amaç ve hedefleri doğrultusunda en çok çalışanlarının bilgi, yetenek ve bağlılıklarını artırarak onlardan en yüksek verim elde etmek ister. Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan iş görenler, bağlılık düzeyleri az olan bireylere nazaran örgütün iş ve işlemlerine daha çok katılır, performansları ve verimleri de daha yüksek olur. Ayrıca duygusal bağlılıkları fazla olan bu çalışanlar iş ortamında daha az disiplinsiz davranışlar sergiler; iş arkadaşlarıyla, ast ve üstleri ile düzgün iletişim kurarlar (Mavuş, 2014, s.38).

1.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılığın sonucunda iş gören ile işletme farklı şekillerde etkilenebilir. Düşük örgütsel bağlılık yaşayan çalışanlar örgütle aralarında bir bağ hissetmediği için işi bırakma ve alternatif iş bulma gereksinimi duyduklarından birey, becerilerini ve yeteneklerini ortaya çıkarabilir ve keşfedemediği yönlerini ortaya çıkarma fırsatı yakalayabilir. Ayrıca işletmelerine bağlılıkları az olan çalışanlar kendi bireysel sorumluluklarını yerine getirmede isteksiz oldukları gibi iş arkadaşlarıyla beraber yaptıkları iş ve işlemlerde en az katkıda bulunurlar. Düşük örgütsel bağlılık yaşayan çalışan için örgüt açısından bakıldığında; bu çalışanların davranış ve çalışmalarından dolayı şikayet ve itirazlar neticesinde işletmenin itibarı zedelenmekte, müşteri memnuniyetsizliği artmakta, verim azaldığından iş ve gelir kayıpları yaşanmaktadır. İş ortamı açısından da iletişim bozukluğu meydana gelmekte, örgütün yönetim şekline ve otoritesine zarar vermektedir (Bayram, 2005, s.136).

1.2.5.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Çalışanın becerisinin ve iş deneyiminin iyi olduğu ancak örgüt ve değerleriyle uyumamasından dolayı bağlılığın tam gelişmediği bağlılık şeklidir. Örgütte karşı ilimli bağlılık hisseden çalışanlar örgüt sistemin onları kendisine uyarlamasını kabullenmeyerek kendi kişiliklerini savunmaya çalışmaktadırlar. Bu şekilde bağlılık duyan çalışanlar, örgütün tüm değerlerinden ziyade bazılarını hoş görmektedir, kendi sorumluluklarını yerine getirerek işletmenin beklentilerini karşılar, hem kendi kişiliklerini koruma eğilimindedirler hem de işletme ile bütünleşme eğilimlerini

devam ettirmektedirler. Bazen ılımlı bağıllık gösteren bireyler işletme menfaatleri ile toplumsal değerler arasında seçim sıkıntısı yaşayabilirler. Bu kararsızlık örgütte verim ve iş kayıpları meydana getirmektedir (Bayram, 2005, s.136).

1.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağıllık

İş görenin çalıştığı örgütüyle arasında güçlü duygusal bağ olan bağıllık şeklidir. Örgütüyle arasında yüksek duygusal bağıllık kişiye; çalışmasında başarı, verim ve işinde doyum sağlayacaktır. Yüksek performans ve başarısından dolayı işletme çalışanı hem ücretle hem de üst kademelere terfi ettirerek ödüllendirmektedir. Ödüllendirilmiş iş görenlerin disiplinsiz davranışları azalır, iş verimleri artar, ast ve üstleriyle iletişimleri güçlenir ve iş memnuniyetleri artar. Bu iş görenler herhangi bir şekilde işinden ayrılırlar ise, üzülmeler, mutsuzluk yaşarlar, mahrum bırakıldıklarını düşünmektedirler. Bazı durumlarda işletmeye karşı duyulan yüksek örgütsel bağıllık olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin yüksek duygusal bağıllık duyan kişiler dışarı kapalı olurlar, kendilerini güncellemek istemezler bu da işletmeyi ileriye taşıyacağına örgütü rakiplerine karşı geri düşürüp iş ve verim kayıpları yaşatabilmektedir. Örgütsel bağıllık birçok unsuru etkilemektedir. Bunlar örgütte sadakat, performanslı çalışma, devamsızlık, etkili ürün çıkarma, iş doyumunu, örgüt içi iletişim, personel devir hızı şeklinde değerlendirilebilmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağıllık düzeyi işletmeler için çok önemlidir (Sığırı, 2007, s.267).

Tablo 1. Bağıllık Düzeylerinin Olası Sonuçları

Bireysel		Örgütsel	
Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz

Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel Yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş Mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş Devri/düşük performansın engellenmesi, iş görenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, iş gören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmlı Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan iş gören kıdemli, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İş görenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karışılma, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli iş gücü, iş gören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Refik Balay, Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği). Ankara Üniversitesi. Ankara, 2000a, s.93)

1.3. İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

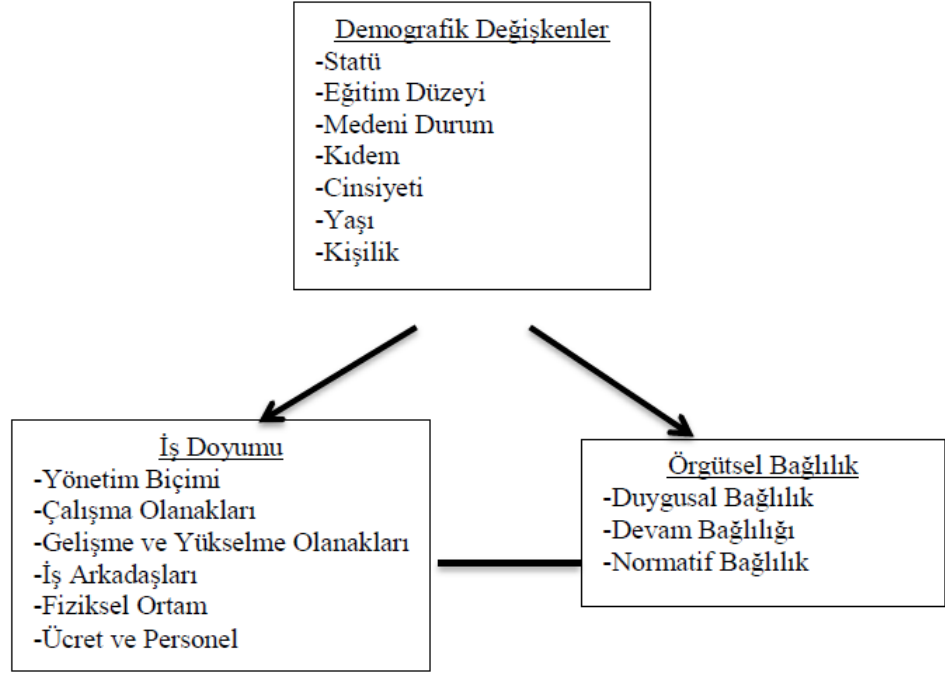
İş doyumu, çalışan bireylerin mevcut üstlendiği iş statüsüne yönelik duygusal algısı veya onun yaptığı işine yönelik sergilediği duygusal bir tepki şeklinde

değerlendirilmektedir. İşletmenin sahip olduğu bazı unsurların çalışanı olumsuz etkilemesi ya da unsurun olmamasından dolayı çalışanın olumsuz etkilenmesi ile örgütüne yönelik beslediği algı ve tutumları bağlılığı etkilemektedir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu bir arada düşünüldüğünde birbirini etkilediği ve ilişkili olduğu değerlendirilmektedir. Bunun yanında ikisini bir birinden ayıran farklar da vardır. Örneğin iş doyumu çalışılan işe veya iş hayatına bağlı oluşan tepkileri iken, örgütsel bağlılık hem bu tepkilerle ilişkili hem de farklı başka tepkilerinde sonucunda gelişen kalıcı ve genel değerlendirilmelerden oluşmaktadır. Kısacası en belirgin farkları “işimi seviyorum” ve “çalıştığım örgütü seviyorum” sorularına verilen cevaplarla özetlenebilir (Gözen, 2007, s.84).

Örgütler için iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutum ve algılar çok önemlidir. İş doyumu, iş görenin kendi sorumluluğundaki iş ve işlemlere yönelik beslediği tutumlardır. Örgütsel bağlılık ise çalışanın işini gördüğü işletmesine yönelik duyduğu tutumlardır. En kısa şekliyle işine ve çalıştığı örgütüne yönelik oluşturduğu bütün tutumlar olarak özetlenebilmektedir. Örgütsel bağlılık işletmeye karşı hissedilen duygusal davranışları gösteren genel bir kavram iken, iş doyumu iş görenin çalıştığı işine veya işin bazı niteliklerine hissettiği bir davranışı göstermektedir (Mahmutoğlu, 2007, s.61).

Bilgi düzeyi yüksek olan çalışanlarda örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyi daha yüksektir. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarının bilgilerini güncel tutması çok önemlidir. Bilgisi yeterli olan çalışanlar daha anlayışlı olurlar, az hata yaparlar ve disiplinsiz davranışlar sergilemezler. İşletmeler hem işletme içi hem de işletme dışındaki iş ile ilgili bilgileri güncel tutmaları için hizmet içi eğitimler vermelidirler. Çalışanlar kendi sorumluluklarındaki işleri yapacak bilgiye sahip olmaları, işletme içi iş ve işlemler ile ilgili bilgiye sahip olmaları, onların hem örgütlerine bağlılıklarını artırır hem de iş doyumlarını yükseltir. Ayrıca yeterince bilgi sahibi olan çalışan daha çok sorumluluk alır daha özverili çalışır (Tekbalkan, 2010, s.58).

Şekil 4. Demografik Faktörler, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Faktörleri



Kaynak: Kaya, F. T. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığında Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi. Ankara.2005, s.60)

Yapılan çalışmalarda, bir grup araştırmacı örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı belirleyen önemli bir gösterge olduğunu belirtirken, diğer bir grup araştırmacı ise iş doyumunun örgütsel bağlılığı belirleyen önemli gösterge olduğunu belirtmişlerdir. Bu çerçeveden bakıldığında iş tatmini, örgütsel güven ve bağlılık kavramları iş görenlerin sergilediği davranışlar ile etkin olan örgütsel bağlılığın unsurları olduğu değerlendirilmektedir. İş doyumuna çalışılan işletme içi iş veya sorumluluk değişikliği ile yükselebilirken, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven kavramları ise şartlara bağlı olarak sonradan gelişmektedir (Taş, 2012, s.67).

Örgütsel bağlılık kavramı, iş doyumuna kavramından daha geniş bir olgudur, hatta iş doyumunu da içine alan daha geniş bir kavramdır. İş doyumuna kişinin işinden aldığı haz iken, örgütsel bağlılık örgütün bütününe karşı beslenen algıdır. İş doyumuna çalışanın gün içindeki psikolojik durumundan hemen etkilenirken, örgütsel bağlılık duygulardan çok sonuçları olan davranışlardan etkilendiğinden iş doyumuna kadar hassas değildir (Tok, 2007, s.24).

Örgütsel bağlılık, işletmeye yönelik inanç iken, iş doyumuna ise çalışanın yürüttüğü iş ve işlemlerinin sonucundan elde ettiği hazdır. Yine örgütsel bağlılık,

örgütün amaçlarını ve değerlerine yönelik tutum ve algılar üzerinde durur iken; iş doyumunu, bireyin işlerini yürüttüğü dar çevrenin üzerinde durmaktadır. Örgütsel bağlılık örgütün bütün öğelerine bağlı iş doyumundan daha geniş bir kavramdır. Ama örgütsel bağlılık ile iş doyumunu birbiriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. İş doyumunu düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütsel bağlılıkları daha yüksek olur. Yine örgütsel bağlılıkları yüksek olan iş görenler daha performanslı çalışır işlerinden haz alır ve iş doyumları da yüksek olmaktadır (Mavuş,2014, s.40).

Mowday, Porter ve Steers'e göre iş doyumunu ve örgüte bağlılık, örgütün işleyiş şeklini ve iş ortamını etkileyen duygusal davranışları üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Örgütsel bağlılık ile işletmenin ortaya koyduğu hedef ve değerlerine bağlılığı öne çıkarırken, iş doyumunu ile çalışan bireylerin işleri için ortaya koydukları edimle açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılık uzun zaman içerisinde gerçekleşen edimlerden etkilenirken, iş doyumunu ise daha ani gelişen kısa süreli günlük olaylardan etkilenmektedir (Luthans, 1992).

1.3.1. İlgili Çalışmalar

Yurt içinde ve yurt dışında örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Çalışmalar aşağıda iki başlık altında toplanmıştır.

1.3.1.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Yıldız (2013), “ Örgütsel Adalet ile İş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği” adlı yüksek lisans tez çalışmasında işletmede çalışan ast ve üst kademedeki bireylerin örgütlerinden beklentileri ve bu beklentilerin yerine getirilme seviyesi şeklinde değerlendirebileceğimiz iş doyum düzeyi ile çalışanların adalet algılarının birbiriyle bağıntıyı araştırmıştır. Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünde görev yapan 752 görevliden 500'üne anket uygulanmıştır. İnceleme sonucuna göre çalışanların iş tatmini ile örgütsel adalet algısı arasında olumlu yönde bir ilişki görülmüştür. Buna göre iş doyumunu algısı artıka örgütsel adalet algılarının düzeyi de doğru orantılı olarak yükselmektedir (Yıldız, 2013).

Tekbalkan (2010), “Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma” yüksek lisans tez çalışmasında Ankara'da bulunan ve dış kaynaklardan

fayda gören 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde, dış kaynak yöntemiyle işe alınan iş görenler ile işletmenin asıl personeli arasındaki örgütsel bağlılık ve iş doyumunu birbiriyle ilişkisi çalışılmıştır. İş görenlerin işletmenin asıl personeli olup olmamaları, hem örgüte bağlılık düzeylerini hem de iş doyum düzeylerini etkilediği çalışma neticesinde ortaya konulmuştur (Tekbalkan, 2010).

Karaca (2001), “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir uygulama” yüksek lisans tez çalışmasında Denizli ilinde bulunan özel ile kamu sektöründe çalışan sayısı en yüksek olan kurumlar değerlendirilerek inceleme yapılmıştır. Karşılaştırmalı olarak kamu ile özel sektörü arasında iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi araştırılmıştır. Çalışma neticesinde kamu kurumunda görev yapan çalışanların özel sektörde çalışan personele göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha fazla olduğu görülmüştür (Karaca, 2001).

Mahmutoğlu (2007), “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık” doktora tez çalışmasında MEB merkeze bağlı teşkilata çalışan idareci personelin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık seviyelerini saptama ve bu seviyeleri etkileyen unsurlardan yaş, statü, çalışma yılı, cinsiyet ve eğitim durumunun anlamlı etkilerinin olup olmadığı ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında olumlu veya olumsuz bir ilişkinin varlığını belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın neticesinde Milli Eğitim Bakanlığının merkez teşkilatındaki yönetici personellerin orta seviyede örgütsel bağlılık duydukları, normatif bağlılık ile devam bağlılık düzeylerinin orta derece olduğu, duygusal bağlılık seviyelerinin çok iyi seviyede olduğu görülmüştür (Mahmutoğlu, 2007).

Güzelbayram (2010), “Ankara, İstanbul, İzmir’deki Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” yüksek lisans tez çalışmasında Ankara, İstanbul ve İzmir’de faaliyet gösteren vakıf üniversitelerinde çalışan 118 okutmanın örgütsel bağlılıklarının seviyeleri incelenmiştir. İncelemenin neticesinde okutmanların çalıştıkları üniversite ile ilgili ortak değerlere pozitif baktıkları, üniversitede çalışmaktan memnuniyet duydukları ve üniversitenin koyduğu kural ve yargıları gerekli gördükleri, isteyerek uyum sağladıkları saptanmıştır. Yine okutman kadrosunda çalışan okutmanlar, üniversite yönetiminin kendi bağlılıklarını yükseltmek için yaptığı faaliyetlerden hoşnut oldukları, ancak başka üniversitelerde iş bulmaları durumunda geride bıraktıkları emeklerine bakmaksızın değerlendirebilecekleri saptanmıştır (Güzelbayram, 2010).

Balay (2000), “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” adlı çalışmasında, özel ortaöğretim kurumları ile resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve idarecileri, bir takım değişkenlere bağlı anlamlı bir değişimin varlığının belirlemek amacıyla araştırmıştır. Çalışma ile örgütsel bağlılığın ücret miktarı, kıdem, bitirdiği üniversite ve öğrenim düzeyi gibi bazı değişkenlere göre karşılaştırmalı olarak araştırmıştır. Ankete katılan, resmi ortaöğretim kurumlarındaki çalışanlar, özel ortaöğretim kurumlarında çalışanlara nazaran uyum boyutunda örgütsel bağlılık duymaktadırlar. Yine ankete katılanlara göre özel ortaöğretim kurumları yöneticileri, resmi ortaöğretim kurumları yöneticileri ve öğretmenlerinden özdeşleşme boyutunda örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. İşselleştirme boyutuna göre bakıldığında katılımcıların algılarına bakıldığında, özel ortaöğretim kurumdakiler resmi ortaöğretim kurumdakilere nazaran, yöneticiler de öğretmenlere kıyasla örgütüne yönelik işselleştirme algıları daha yüksektir. Sonuç olarak resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapanlar zorunluluktan uyumlu davrandıkları ve araçsal düzeyde bağlılık duydukları, özel ortaöğretim kurumlarında görev yapanlar ise örgütleri duygusal bir bağ kurdukları değerlendirilmektedir (Balay, 2000b).

Yıldırım (2002), “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Adalet İlişkisi” isimli araştırmasında, genel olarak iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının düzeylerini belirleyen değişkenlerle ilişkisi ve hangi değişkenle tanımlanacağını belirlemek için inceleme yapmıştır. Bu çalışmada, kişiye ait faktörlerden yaş ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönde, örgüte çalışmayı sürdürme arzusu arasında olumsuz yönde bir ilişki görüldüğü; eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık ve işletme çalışmayı sürdürme arzusu arasında anlamlı bir ilişkinin görülmediği; eğitim düzeyi ile normatif bağlılık arasında olumsuz yönde bir ilişki görüldüğü, statü ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin var olmadığı, ancak statü ile örgütte çalışmayı sürdürme arzusu ile normatif bağlılık arasında olumsuz bir ilişkinin görüldüğü; kıdem ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki bulunurken, örgütte çalışmayı sürdürme arzusu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin görülmediği saptanmıştır (Yıldırım, 2002).

Akınaltuğ (2003), “Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Tedaş Örneği” isimli araştırmasında, iş doyumunun örgütsel bağlılıkla doğru orantılı bir şekilde değiştiğini; iş doyumunu

yükseldikçe örgütsel bağlılığın da yükseldiğini göstermiştir. İş görenler, hem maddi doyum hem de duygusal doyum elde etmek isteğinde oldukları; bir iş kabul ederken işin özelliklerine, işin verdiği olanaklara, iş ortamı arkadaşlarına göre düşündüklerini belirtmiştir. İş görenlerin, çalışmasından duyduğu memnuniyeti yükseldikçe, çalışmasının verimi ve örgütsel bağlılığı da yükselmektedir (Akınaltuğ, 2003).

Kaya (2005), “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığında Bir Uygulama” isimli araştırmasında, iş görenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarına yönelik bakışlarının alt değişkenlerinde anlamlı ilişkiler belirttiğini; bu algılamaların eğitim düzeyine dayalı değiştiğini; yüksek lisans eğitimi görenlerin iş doyumlarının başka eğitim düzeylerde eğitim görenlere daha fazla iş doyumunu duyduğunu; 16-20 yıl çalışma kıdemi olan iş görenlerin, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık alt unsurlarında başka kıdem yılları arasında bulunan çalışanlara göre iş doyum ve örgütsel bağlılıkları daha fazla olduğu değerlendirmektedir (Kaya, 2005).

Efeoğlu (2006), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” isimli araştırmasında, iş-aile hayatındaki çatışmanın iş doyumuna etkisinin olumlu yönde etkilediğini; aile-iş çatışmasının iş doyumuna olumlu yönde etkisinin olmadığını; iş-aile hayatındaki çatışmanın ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılığa etkisinin olumsuz yönde olduğunu; iş-aile çatışmasının ise örgütsel bağlılığa olumlu yada olumsuz etkisinin olmadığı görülmüştür (Efeoğlu, 2006).

Ergü (1998), çalışmasında, “Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu” isimli çalışmada İş doyumunu konusunu araştırmış ve bakanlık müfettişleri ile ilköğretim müfettişlerinin iş memnuniyeti seviyelerini değerlendirilerek ortaya koyduğu veriler kullanılarak karşılaştırma çalışmıştır. İş doyumunu yüksek olan müfettişlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek olduğu görülmüştür (Ergü, 1998).

1.3.1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Vrom (1992), iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı araştırdığı çalışmasında, iş görenin rolüne bağlılığın, çalışanın verimi büyük oranda etkilendiği; iş görenin, iş yükü kontrolünün iş doyumunu değiştirdiği neticesine varılmıştır. Ayrıca bilimsel kimliğinin kendine yeterli gelme unsuruna bağlı olarak değiştiğini ve yine iş doyumunun da kendi kendine yeterlilik hissinden etkilendiğini ortaya koymuştur.

Katolik okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık seviyelerinin incelendiği çalışmada; işe katılım, işe devamlılık, örgüt misyonuna bağlılık, iş memnuniyeti, iş özelliklerine yönelik bağlılık ve dinin değerleri gibi birçok etkin unsurları göz önünde tutarak, örgütlerine bağlılıkları olan öğretmenlerin bağlılıkları düşük olanlara nazaran daha fazla iş memnuniyeti duydukları görülmüştür (Mahmutoğlu, 2007, s.126).

Porter, Crampon ve Smith (1976) örgütsel bağlılık ve meslekten çıkma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 15 yıllık süre içinde çok alanda ticaret yapan büyük işletmelerde yönetici eğitimi görmüş bireyler üzerine yaptığı incelemede, işe girişinden sonra 35 ay içinde işiten kendi isteğiyle çıkanların, işletmede çalışmalarının en başından en sona kadar performanslarında düşüş yaşadıkları görülmüştür (Smith, 1976) (Çetin, 2004, s.107).

Busby'nin (1992) yaptığı Birleşik Sağlık Eğitim departmanlarındaki örgütsel bağlılık ve örgütsel iklim modelleri adlı çalışması, Birleşik Sağlık Eğitim departmanlarındaki problem kaynaklarının düşük moral, yüksek seviyede işten çıkma ayrıca en yoğun olarak üretimde verimsizlik şeklinde olduklarını belirtmiştir. Çalışma göre, yüksek örgütsel bağlılık ve açık örgütsel iklim duygusal davranışlarının ilişkilendirilmesiyle, verimli üst düzey üretim ile yüksek görev performansının bulgularına ulaşılmıştır (Balay, 2000b, s.154).

Satava (1995), sertifikalı kamu saymanlarının bireysel özellikleri ile iş memnuniyetleri, işe yönelik bağlılıkları, işten çıkma arzuları ve iş statülerinin yükselmesi ile arasındaki ilişkisini araştırmıştır. 439 sertifikalı kamu saymanı üzerine yaptığı çalışmada katılımcıların işe yönelik bağlılıkları, iş memnuniyeti, kişilik, işten çıkma arzusu ve statülerinde ilerleme ile ilgili soruları cevaplandırmaları istenmiştir. Çalışma neticesine göre, kişilik türü ile iş memnuniyeti, işten çıkma isteği ile statüsünde yükselme arasında yüksek oranda ilişki bulunmazken, kişilik türünün ayırıştırıcı oranda işe yönelik bağlılık ile ilişkisi görülmüştür. Ayrıca işi bırakma, iş memnuniyeti, işe yönelik bağlılığı yüksek oranda etkileyenin hiyerarşi faktörü olduğunu; ülke çapında faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların, yerel bazda faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlara göre doyumlarının düşük olduğu saptanmıştır (Balay, 2000b, s.161).

Satcher ve McHee (1995) yılında A.B.D'nde rehabilitasyon merkezi danışmalarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerine çalışma yapmıştır. Bu

çalışmasında 26 ayrı eyalette faaliyet gösteren kurumlardaki incelemesi sonucunda örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyinin yükselmesi iş edimini de artırdığını saptamıştır (Tok, 2004).

White (1995), örgütsel bağlılık anketinin geçerliliği sınamak için Japon kültürü üzerinde çalışmalar yapmıştır. Çalışmanın sonucuna göre Japon kültürü üzerinde de örgütsel bağlılık geçerliliğinin olumlu olduğunu saptamıştır (Tok, 2004).

Bağlılık ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını belirlemek için yapılan çalışmada, empati, kişisel ilişkiler, samimi davranma ve sevgi gösterisinde bulunma kavramları incelenmiştir. Kişilerin karşılıklı ilişkilerinin, arkadaşları arasındaki doyum ve bağlılıklarını artırdığı belirtilmektedir. Bu etkileşim ve ilişkiyi inceleyen üç etken ele alınmıştır. İletişim, arkadaşlık ve cinsiyet etkenlerin doyum ve bağlılık arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Bu faktörler üzerine kurulan iletişimler bağlılık ve doyumunu yükselttiği gözlenmiştir (Susan ve diğerleri, 1995).

Motivasyon ile doyum arasındaki ilişkiyi incelemek için üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmada 102 kadın ve 24 erkek denek kullanılmıştır. Katılımcılarla yapılan bağlılık anketine yapıp korelasyon analiz gerçekleştirilmiş motivasyon ile doyum arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Öğrencilerin bireysel etkilerinden dolayı farklılıklar olduğu belirtilmektedir. Bu farklılıklara rağmen motivasyon ile doyum arasında olumlu ilişki görülmüştür (Donohue and Wong, 1997).

Shann (1998), doyum ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için kırsal alanlarda çalışan öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin doyumunu artıran en büyük etkenin çocuklar olduğu ayrıca veli ile iletişimin doyumunu artırdığı saptamıştır. Yine eğitim seviyesi ve iş deneyiminin doyumunu yükselttiği belirtilmiştir. Yönetime katılımın az olması ve yetersiz iş güvenliğinin doyumunu düşürücü etkiler olduğunu gözlenmiştir (Tok,2004).

Meksika'da çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yapılan inceleme; çalışanların motivasyonu, bağlılık düzeyleri, iş doyumunu ve örgüt prestiji ele alınmıştır. Otomotiv alanında çalışan personeller arasında 42 aylık süre içinde elde edilen çalışmaya göre; işin sağladığı olanaklar, aldığı ücretler, statü imkanları, iş arkadaşlarıyla ilişkileri örgütün mali ve sosyal durumu, denetimler, müfettiş tutum ve davranışları iş doyumunu etkilediği saptanmıştır. Davranışsal bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılık düzeylerini belirleyen etkenler arasında

ise eğitim seviyesi, cinsiyet, statü, idareci ve denetçilerin tutum ve davranışları bulunmaktadır. Çalışmanın sonucuna göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ilişkinin olduğu değerlendirilmiştir (Peterson, Puia, Suess, 2003).

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE ANALİZ

2.1. YÖNTEM

2.1.1. Problem Durumu

Bu Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel bağlılıklarını algılama düzeyleri ve bu düzeyler arasında demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılığın varlığını belirlemek için aşağıdaki sorulara cevap arayacağız:

1. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem bakımından iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?

3. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin algıları yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem bakımından anlamlı bir fark göstermekte midir?

4. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem bakımından anlamlı bir fark göstermekte midir?

5. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin iş doyumlarına ve örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki

ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın bir diğer amacı da, iş doyumu düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamaktır.

2.1.3. Araştırmanın Önemi

İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, ihtiyaçlarının çoğunu karşılayan bir kimsenin kuşkusuz maddi ve manevi doyumu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilir. Oysa istediği işi yapmayan, istediklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, ihtiyaçlarını karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir. İş yaşamında huzur ve verimin bütün olarak sağlanabilmesi için çalışanların maddi ve manevi doyumlarının paralel oranlarda sağlanmasına özen gösterilmelidir. Etkili, yeterli ve verimli bir örgüt oluşturabilmek için de insan kaynağının iş doyumu ve örgüte bağlılığının iyi düzeyde olmasının faydası olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan gelişme, ilerleme ve kalkınma çalışmaları için insan kaynağının iş doyumu ve örgüte bağlılıklarının incelenmesi önem arz etmektedir.

2.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisinin daha görünür olduğu düşünülen eğitim sektöründe yapılmıştır. Zaman ve bütçe darlığı açısından araştırma Şanlıurfa ilinde gönüllü katılımlı olarak yapılmıştır.

2.1.5. Varsayımlar

Katılımcıların iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olduğu varsayılmıştır.

Katılımcıların iş koşulları sırasında iş doyumunu etkileyen tüm değişkenleri tecrübe ettiği varsayılmıştır.

Şanlıurfa İlinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin demografik özelliklerinin farklı olduğu varsayılmıştır.

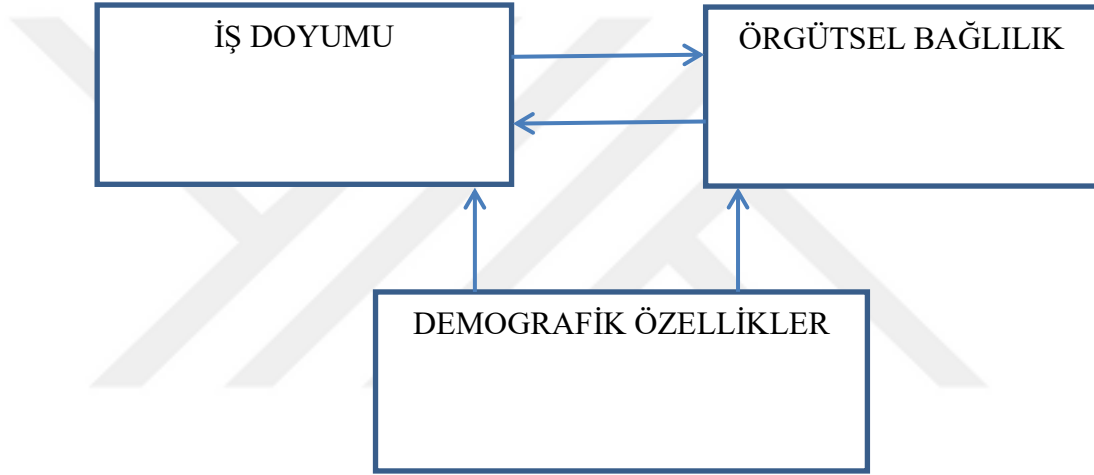
2.1.6. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Literatürde çoğunluğun görüşüne göre işe müdahil olma, sadakat ve işletmenin değerlerine olan bağlılık da dahil bireyin çalıştığı işletmeye olan psiko-sosyal bağlılığı olarak değerlendirilebilir (Mavuş, 2014, s.4).

İş Doyumu: Genel olarak, iş görenin çalışmasından ve çalışmasıyla ilgili olan etkenlerden elde ettiği hazzı ve memnuniyeti açıklamaktadır (Eğinli, 2009, s.36).

2.1.7. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 5: Araştırmanın Modeli



Araştırma modelinde, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve demografik faktörler yer almaktadır. Araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Öğretmen ve yöneticilerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Öğretmen ve yöneticilerin demografik faktörleri açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumları açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Öğretmen ve yöneticilerin yaşları açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyleri açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2e}: Öğretmen ve yöneticilerin görevleri açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2f}: Öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Öğretmen ve yöneticilerin demografik faktörleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3a}: Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}: Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumları açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3c}: Öğretmen ve yöneticilerin yaşları açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3d}: Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3e}: Öğretmen ve yöneticilerin görevleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3f}: Öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

2.1.8. Evren ve Örneklem

Örnekleme süreci öncelikle ana kütle için tanımlanmasıyla başlar ve bir araştırma sürecinde araştırmacının ilk önce yapacağı işlerden biridir. Ana kütle kavramı tanımlanacak olursa, bir araştırmada yapılan tanımlama ekseninde yer alan tüm birimlerin oluşturduğu kümedir. Pek çok araştırmanın amacı, ana kütle parametreleri hakkında bilgi elde etmektir (Yüzer vd., 2010, s.169-173).

Araştırmanın ana kütlesini Şanlıurfa ilindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Şanlıurfa ilinin seçilmesinin nedeni bu ilde çalışan öğretmen ve yöneticilerin demografik özellikleri bakımından farklı olduklarının düşünülmesidir.

Araştırmanın örnekleme; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklemesidir. Çalışmaya konu olan evren 6182 kişiden oluşmaktadır. Örneklem sayısı %95 güvenilirlik ve % 5 hata payı ile 357 olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50). Anket 401 öğretmen ve yönetici tarafından doldurulmuştur.

2.1.9. Veri Toplama Teknikleri

Araştırma için gerekli olan veriler, birincil veri toplama yöntemlerinden anket metodu uygulanarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında yüz yüze anket metodu kullanılmıştır. Anketörün cevaplayıcıyla iletişime geçtiği yüz yüze anket metodu en güvenilir veri toplama yöntemleri arasında yer almaktadır (Gegez, 2010, s.83). Anketler 01.01.2019 ile 01.03.2019 tarihleri arasında üç ay süre ile Şanlıurfa ilinde yapılmıştır.

Ek 1'de yer alan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, görevi ve kıdemi olmak üzere altı demografik soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, Çetinkanat (2000) tarafından geliştirilen 32 maddeden oluşan iş doyumu ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen 24 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır.

Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan anket 401 kişiye uygulanmıştır. Anketler doğruluk, tutarlılık ve dürüstlük açısından elendikten sonra 401 kişi üzerinden değerlendirilmiştir. İş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilgili sorular 5'li likert ile sorulmuştur. (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5)Kesinlikle Katılıyorum, şeklinde değerlendirmeye alınmıştır.

2.1.10. Verilerin Analizi ve Bulgular

2.1.10.1. Kullanılan Yöntemler

Araştırma ile toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımını belirlemek için Shapiro-Wilk Testi yapılmıştır. Çalışmada faktör analizi, frekans analizi ve demografik faktörler bağlamında farklılıkları araştırmaya yönelik Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis-H Testine yer verilmiştir. Ayrıca iş doyumu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için ise Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır.

2.1.10.2. Normal Dağılım Analizi - Shapiro-Wilk Testi

Tablo 2: Normallik Testi Analizi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
İş Doyumu	,059	401	,002	,979	401	,000
Örgütsel Bağlılık	,051	401	,013	,986	401	,001

Yapılan normallik testi analizi sonuçları değerlendirildiğinde grupların "Shapiro-Wilk" testinin "Sig (anlamlılık)" değerleri 0.05' den küçük olduğu için tüm gruplar için %95 güvenle veriler normal dağılımlı değildir." sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.10.3. Güvenirlilik Analizi

Bilimsel bir çalışmada araştırma sorularının araştırmanın amacına hizmet eder güvenilirliğe sahip olması büyük önem taşımaktadır. Güvenirlilik analizi için en çok tercih edilen Cronbach Alfa yönteminde alfa katsayısı hesaplanmaktadır. Alfa, standart değişim ortalamasıdır ve 0-1 arasında değişmektedir. Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda alpha değerinin 0,70 seviyelerinde olması güvenilirlik için yeterli görülmektedir. (Nakip, 2006, s.146).

Cronbach Alfa Katsayısı 0 -1 arasında yer aldığından analiz sonucunda bulunan katsayı anketin güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme kriterleri genelde şu şekildedir (Altunışık ve diğerleri, 2005, s.115).

- Alfa katsayısı 0,40' tan küçük: Ölçek güvenilir değil,
- Alfa katsayısı 0,41–0,60 arası: Ölçek düşük düzeyde güvenilir,
- Alfa katsayısı 0,61–0,80 arası: Ölçek oldukça güvenilir,
- Alfa katsayısı 0,81–1,00 arası: Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 2'de araştırmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Tablo 3: Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri

Faktör Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Doyumu	,891	32
Örgütsel Bağlılık	,781	24

Araştırmada kullanılan iki ölçeğe yönelik güvenilirlik analizine göre, iş doyumunu ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0,891 olduğu ve örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0,781 olarak tespit edilmiştir. İş doyumunu ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu ve örgütsel bağlılık ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: İş Doyumunu Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Maddeler	Cronbach's Alfa Değerleri	Toplam Cronbach's Alfa (%)
	Görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar.	,724	
	Yöneticilerin görevlerini iyi şekilde yaptıklarına inanıyorum.	,722	

Yönetim Bicimleri	Mesleğime işyerimizde değer verildiğine inanıyorum	,716	,823
	Yöneticilerin bana değer verdiğiğine inanıyorum.	,696	
	Günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.	,852	
	Beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var.	,764	
	Bana danışılmadan günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez	,724	
	Yöneticiler, yenilik ve değişiklikle ilgili önerilerimi dikkate alırlar	,722	
	Yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirlir.	,791	
	Görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular açık ve net olarak zamanında yapılır.	,768	
Çalışma Olanakları	Ulaşım (geliş-gidiş) olanakları yeterlidir.	,746	,812
	Spor ve dinlenme olanakları yeterlidir	,728	
	Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir	,805	
	Kütüphanemiz yeterlidir.	,751	
	Araç ve gereçler yeterlidir	,762	
	Teknolojik araç ve bilgisayar olanakları yeterlidir.	,817	
	İşimi severek yapıyorum	,883	
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum.	,862	,887
	Görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor	,872	
	Geleceğimin olacağına inanıyorum.	,852	
	Gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum	,871	
	İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.	,865	,883
	Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum.	,883	

İş Arkadaşları	İş arkadaşlarımdan bana değer verdiğine inanıyorum.	,862	
	Memur, yardımcı personel ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum	,851	
	İş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.	,834	
	Üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum	,826	
	Güvenlik önlemleri yeterlidir.	,847	
	Çalışma odamın fiziksel koşulları yeterlidir.	,841	
Fiziksel Ortam	Çalışma ortamlarının ısıtma aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir.	,858	,645
	Aldığım ücretten memnunum.	,854	
Ücret ve Personel	Görevli memur, yardımcı personel ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir.	,869	,651

Araştırmada kullanılan iş doyumu ölçeğinin alt faktörlerine yönelik olarak yapılan güvenilirlik analizine göre, “yönetim biçimleri” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,823, “çalışma olanakları” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,812, “gelişme ve yükselme olanakları” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,887, “iş arkadaşları” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,865, “fiziksel ortam” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,645 ve “ücret ve personel” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,651 olarak tespit edilmiştir. İş doyumu ölçeğinin alt faktörleri “yönetim biçimleri”, “çalışma olanakları”, “gelişme ve yükselme olanakları” ve “iş arkadaşları” faktörlerinin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ölçeğinin alt faktörleri “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinin ise düşük düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Maddeler	Yük Değerleri	Açıklanan Varyans (%)
---------------------------	----------	------------------	-----------------------------

	İş hayatımın geri kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyacağım.	,819	
	İşyerimle ilgili konularda, tanıdığım diğer insanlarla fikir alışverişinde bulunmayı seviyorum.	,816	
Duygusal Bağlılık	İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarım gibi algılıyorum.	,826	
	Bu işyerine bağlı olduğum kadar, başka bir işyerine de bağlanabileceğim kanısındayım.	,899	,817
	İşyerimde kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum.	,851	
	Bu işyerine duygusal olarak bağlı olduğumu sanmıyorum.	,750	
	Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var.	,807	
	İşyerime karşı çok sıkı bir ait olma duygusu içinde değilim.	,805	
	Bu işyerinden ayrıldığımda, başka bir işyerinde karşılaşacağım sorunlar beni korkutmuyor.	,740	
	İstesem bile, bu işyerinden ayrılmak, benim için çok zor olur.	,801	
	Bu işyerinden ayrılma kararı alsam, hayatımda ki pek çok şey olumsuz etkilenir.	,729	
	İşyerimden ayrılmak benim için büyük bir kayıp olmaz.	,861	,771
Devam Bağlılığı	Bu işyerinde çalışmaya devam etmem, işimde istekli olmam kadar, ihtiyacım olmasıyla da ilgili.	,744	
	Bu işyerinden ayrılmayı düşünecek kadar fazla seçeneğim yok.	,782	
	Bu işyerinde kalmamın en ciddi nedenlerinden biri, alternatif iş imkânlarının azlığıdır.	,774	
	Bu işyerinde, başka işyerlerindeki imkânsızlıkların beni özveriye zorlayacağını düşündüğüm için kalmaktayım.	,698	
	Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.	,742	

	İnsanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	,681	
Normatif	İş değiştirmekte ahlaki açıdan bir sakınca görmüyorum.	,687	
Bağlılık	Bu işyerinde sadakatin önemine duyduğum inanç nedeniyle kalmaktayım.	,751	,762
	Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olduğunu sanmıyorum.	,781	
	Bana bir işyerine sadık kalmanın iyi bir değer olduğu öğretilmiştir.	,759	
	İnsanların mesleki yaşamlarının tamamını aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.	,699	
	Bence artık günümüzde “bir işyerine bağlı” olmayı istemek anlamsız.	,671	

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörlerine yönelik olarak yapılan güvenilirlik analizine göre, “duygusal bağlılık” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,817, “devam bağlılığı” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,771, ve “normatif bağlılık” faktörünün Cronbach’s Alfa değeri 0,762 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörü olan “duygusal bağlılık” faktörünün yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörleri “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” faktörlerinin ise oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

2.1.10.4. Faktör Analizi

Faktör analizi, veriler arasındaki ilişkilere dayanarak, bu verilerin daha anlamlı ve özet biçimde sunulmasını sağlayan bir analiz türüdür. Faktör analizinde amaç, çok miktardaki değişken sayısının değişken seti içindeki karşılıklı ilişkiyi araştırarak azaltmaktır. Faktör analizi ile ankette ölçülen farklı faktörleri belirleme ve her faktördeki her değişken için bir faktör yükü elde etme imkânı verir (Proctor, 2003, s.292).

Araştırmada iki ayrı ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle iş doyumuna yönelik değişkenlerle ilgili 32 maddeye ve örgütsel bağlılığa yönelik değişkenlerle ilgili 24 maddeye ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır.

2.1.10.4.1. İş Doyumunu Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör

Analizi

Tablo 6: İş Doyumunu Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri

KMO		,847
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	4652,730
	Df.	496
	Sig.	,000

KMO (örnekleme yeterliliği istatistiği) ve Bartlett's Test of Sphericity (Bartlett küresellik testi) değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösterir. Eğer Bartlett testinin p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki vardır. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0,50'dir (Sipahi ve diğerleri., 2006, s.79). Tablo 6'te de görüldüğü üzere, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyen KMO değeri (0,847), faktör analizi yapılabilmesi için uygun bir değerdir. Yine aynı nedenle yapılan Bartlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve $p < 0.05$ olduğundan verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör analizinde, dikey döndürme yöntemlerinden Varimax yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, kullanılan ölçekteki ifadelerin altı ayrı boyuta dağıtıldığı görülmüştür.

Tablo 7: İş Doyumunu Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Maddeler	Yük Değerleri	Açıklanan Varyans (%)
	Görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar.	,594	
	Yöneticilerin görevlerini iyi şekilde yaptıklarına	,613	

	inanyorum.		
	Mesleğime işyerimizde değer verildiğine inanyorum	,610	18,605
	Yöneticilerin bana değer verdiği inanyorum.	,646	
	Günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.	,632	
Yönetim Biçimleri	Beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var.	,597	
	Bana danışılmadan günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez	,702	
	Yöneticiler, yenilik ve değişlikle ilgili önerilerimi dikkate alırlar	,650	
	Yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirlere.	,691	
	Görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular açık ve net olarak zamanında yapılır.	,608	
	Ulaşım (geliş-gidiş) olanakları yeterlidir.	,664	
	Spor ve dinlenme olanakları yeterlidir	,582	
Çalışma Olanakları	Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir	,585	13,786
	Kütüphanemiz yeterlidir.	,615	
	Araç ve gereçler yeterlidir	,826	
	Teknolojik araç ve bilgisayar olanakları yeterlidir.	,771	
	İşimi severek yapıyorum	,605	
Gelişme ve Yükselme Olanakları	Görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum.	,588	
	Görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor	,696	12,188
	Geleceğimin olacağına inanyorum.	,641	
	Gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanyorum	,643	
İş	İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.	,583	
	Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanyorum.	,614	
	İş arkadaşlarımla bana değer verdiği inanyorum.	,701	

Arkadaşları	inanyorum.		
	Memur, yardımcı personel ve hizmetlilerin bana değer verdiği inanyorum	,632	10,573
	İş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.	,608	
	Üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum	,785	
	Güvenlik önlemleri yeterlidir.	,671	
	Çalışma ortamının fiziksel koşulları yeterlidir.	,789	
Fiziksel Ortam	Çalışma ortamlarının ısınma aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir.	,617	5,521
	Aldığım ücretten memnunum.	,582	
Ücret ve Personel	Görevli memur, yardımcı personel ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir.	,613	5,177

Toplam Açıklanan Varyans (%): 65,850

Faktör yükleri, değişken ve faktörün korelasyonunu gösterdiğinden, faktör yüklerinin karesi, değişkenin faktör tarafından açıklanan toplam varyans miktarını gösterir. Tablo 7’de görüldüğü gibi elde edilen açıklayıcılık oranı %65,850’dir.

2.1.10.4.2. Örgütsel Bağlılığı Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Yönelik Faktör Analizi

Tablo 8: Örgütsel Bağlılığı Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri

KMO		,749
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık	
	Ki-Kare	2175,690
	Df.	276
	Sig.	,000

Tablo 8’de de görüldüğü üzere, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyen KMO değeri (0,749), faktör analizi yapılabilmesi için uygun bir değerdir. Yine aynı nedenle yapılan Bartlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve

$p < 0.05$ olduğundan verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör analizinde, dikey döndürme yöntemlerinden Varimax yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, kullanılan ölçekteki ifadelerin üç ayrı boyuta dağıtıldığı görülmüştür. Tablo 6’da görüldüğü gibi elde edilen açıklayıcılık oranı %72,415.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Maddeler	Yük Değerleri	Açıklanan Varyans (%)
Duygusal Bağlılık	İş hayatımın geri kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyacağım.	,618	22,345
	İşyerimle ilgili konularda, tanıdığım diğer insanlarla fikir alışverişinde bulunmayı seviyorum.	,734	
	İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarım gibi algılıyorum.	,715	
	Bu işyerine bağlı olduğum kadar, başka bir işyerine de bağlanabileceğim kanısındayım.	,570	
	İşyerimde kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum.	,649	
	Bu işyerine duygusal olarak bağlı olduğumu sanmıyorum.	,689	
	Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var.	,684	
	İşyerime karşı çok sıkı bir ait olma duygusu içinde değilim.	,579	
	Bu işyerinden ayrıldığımda, başka bir işyerinde karşılaşacağım sorunlar beni korkutmuyor.	,628	
	İstesem bile, bu işyerinden ayrılmak, benim için çok zor olur.	,572	
Devam	Bu işyerinden ayrılma kararı alsam, hayatımda ki pek çok şey olumsuz etkilenir.	,629	19,536
	İşyerimden ayrılmak benim için büyük bir kayıp olmaz.	,561	
	Bu işyerinde çalışmaya devam etmem, işimde	,644	

Bağlılığı	istekli olmam kadar, ihtiyacım olmasıyla da ilgili.		
	Bu işyerinden ayrılmayı düşünecek kadar fazla seçeneğim yok.	,628	
	Bu işyerinde kalmamın en ciddi nedenlerinden biri, alternatif iş imkânlarının azlığıdır.	,674	
	Bu işyerinde, başka işyerlerindeki imkânsızlıkların beni özveriye zorlayacağını düşündüğüm için kalmaktayım.	,586	
	Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.	,625	
	İnsanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	,589	
Normatif	İş değiştirmekte ahlaki açıdan bir sakınca görmüyorum.	,684	
Bağlılık	Bu işyerinde sadakatin önemine duyduğum inanç nedeniyle kalmaktayım.	,631	18,341
	Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olduğunu sanmıyorum.	,618	
	Bana bir işyerine sadık kalmanın iyi bir değer olduğu öğretilmiştir.	,641	
	İnsanların mesleki yaşamlarının tamamını aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.	,614	
	Bence artık günümüzde “bir işyerine bağlı” olmayı istemek anlamsız.	,571	

Toplam Açıklanan Varyans (%): 60,222

2.1.10.5. Demografik Faktörlerin Analizi

Tablo 10: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

		N	%
Cinsiyet	Kadın	218	54,4
	Erkek	183	45,6
	Toplam	401	100

Tablo 10'ye göre araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 218'inin (%54,4) kadın ve 183'ünün (%45,6) erkek bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

		N	%
Medeni Durum	Evli	129	32,2
	Bekar	272	67,8
	Toplam	401	100

Tablo 11'e göre araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 129'unun (%32,2) evli ve 272'sinin (%67,8) bekar bireylerden oluşmaktadır. Bu oran, ankette her iki cinsiyetten olan katılımcıların düşüncelerini yansıtmaları için uygundur.

Tablo 12: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

		N	%
Yaş	20-25	43	10,7
	26-31	152	37,9
	32-37	96	23,9
	38-43	76	19,0
	44 ve üzeri	34	8,5
	Toplam	401	100

Tablo 12'a göre araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 43'ünün (%10,7) 20-25 yaş aralığında, 152'sinin (%37,9) 26-31 yaş aralığında, 96'sının (%23,9) 32-37 yaş aralığında, 76'sının (%19,0) 38-43 yaş aralığında ve 34'ünün (%8,5) 44 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

		N	%
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	1	,2
	Lisans	328	89,3
	Yüksek Lisans	40	10,0

Doktora	2	,5
Toplam	401	100

Tablo 13'a göre araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeylerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 1'inin (%0,2) ön lisans eğitim düzeyinde, 328'inin (%89,3) lisans eğitim düzeyinde, 40'ının (%10,0) yüksek lisans eğitim düzeyinde ve 2'sinin (%0,5) doktora eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılımları

	N	%
Öğretmen	382	95,3
Müdür Yardımcısı	11	2,7
Müdür	8	2,0
Toplam	401	100

Tablo 14'e göre araştırmaya katılanların görev dağılımına bakıldığında, katılımcıların 382'sinin (%95,3) öğretmen, 11'inin (%2,7) müdür yardımcısı ve 8'inin (%2,0) müdür olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Katılımcıların Kıdemlerine Göre Dağılımları

	N	%
1-5 yıl	150	37,4
6-10 yıl	96	23,9
11-15 yıl	70	17,5
16-20 yıl	61	15,2
20 yıl ve üzeri	24	6,0
Toplam	401	100

Tablo 15'ye göre araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 150'sinin (%37,4) 1-5 yıl aralığında, 96'sinin (%23,9) 6-10 yıl aralığında, 70'inin (%17,5) 11-15 yıl aralığında, 61'inin (%15,2) 16-20 yıl aralığında ve 24'ünün (%6,0) 20 yıl ve üzeri kıdemde oldukları görülmektedir.

2.1.10.6. Hipotezlerin Test Edilmesi

H₁: Öğretmen ve yöneticilerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İş doyumunu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak nonparametrik test olan Spearman Korelasyon Testi analizi yapılmıştır.

Tablo 16: İş Doyumu Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

		İş Doyumu	Örgütsel Bağlılık
Spearman's rho	İş Doyumu	Korelasyon Katsayı	1,000
		Sig. (2-tailed)	,270**
		N	401
		Örgütsel Bağlılık	Korelasyon Katsayı
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	401

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde önemlidir (2 kuyruklu).

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda elde edilen sig. (p) değeri ,000'dır. p=,000 değeri ,05 değerinden küçük olduğu için bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Korelasyon katsayısı yani r değeri 0,00-0,25 arasında ise çok zayıf, 0,26-0,49 arasında ise zayıf, 0,50-0,69 arasında ise orta, 0,70-0,89 arasında ise güçlü ve 0,90-1,00 arasında ise çok güçlü bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir (Arslan, 2018:53). İş doyumunu düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki korelasyon kat sayısı değeri r=,270 olduğundan dolayı aralarında pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yani iş doyumunu düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de pozitif yönde artmaktadır. H₁ hipotezi desteklendi.

H₂: Öğretmen ve yöneticilerin demografik faktörleri açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumları açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Öğretmen ve yöneticilerin yaşları açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyleri açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2e}: Öğretmen ve yöneticilerin görevleri açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2f}: Öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 17: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Cinsiyetleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

İş Doyumu	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,4201	-1,477	,140
Erkek	183	3,5374		
Yönetim Biçimleri	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,4725	-2,148	,032
Erkek	183	3,6481		
Çalışma Olanakları	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	2,6651	-2,890	,004
Erkek	183	2,9381		
Gelişme ve Yükselme Olanakları	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,8450	-1,052	,293

Erkek	183	3,8109		
İş Arkadaşları	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,7634	-,116	,907
Erkek	183	3,7736		
Fiziksel Ortam	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,2913	-1,762	,078
Erkek	183	3,4918		
Ücret ve Personel	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,2890	-,321	,749
Erkek	183	3,3169		

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,140>,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetleri açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda "Yönetim Biçimleri" ve "Çalışma Olanakları" faktörlerinde elde edilen p değerleri sırası ile ,032 ve ,004 $<,05$ olduğundan bu iki faktör düzeyinde katılımcıların cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Her iki alt faktörde de erkeklerin kadınlardan daha yüksek doyum düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H_{2a} hipotezi desteklendi.

Tablo 18: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Medeni Durumları Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

İş Doyumu	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	3,3740	-1,352	,176
Bekar	272	3,5209		
Yönetim Biçimleri	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	3,4566	-,855	,392
Bekar	272	3,5982		
Çalışma Olanakları	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	2,5930	-2,664	,008
Bekar	272	2,8830		
Gelişme ve Yükselme Olanakları	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	3,8062	-,392	,695
Bekar	272	3,8404		
İş Arkadaşları	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	3,7409	-,182	,856
Bekar	272	3,7810		
Fiziksel Ortam	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	3,1977	-2,055	,040
Bekar	272	3,4706		
Ücret ve Personel	N	Mean	Z	Sig.

Evli	129	3,1163	-2,624	,009
Bekar	272	3,3897		

MEB'e bağılı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumlarına göre iş doyumunu düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,176 > ,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumları açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumlarına göre iş doyumunu ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda "Çalışma Olanakları", "Fiziksel Ortam" ve "Ücret ve Personel" faktörlerinde elde edilen p değerleri sırası ile ,008 , ,040 ve ,009 $< ,05$ olduğundan bu üç faktör düzeyinde katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Her üç alt faktörde de bekarların evlilerden daha yüksek doyum düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H_{2b} hipotezi desteklendi.

Tablo 19: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yaşları Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	İş Doyumu	Yönetim Biçimleri	Çalışma Olanakları	Gelişme ve Yükselme Olanakları	İş Arkadaşları	Fiziksel Ortam	Ücret ve Personel
Ki-kare	35,193	21,951	32,235	8,434	13,653	29,055	25,880
Df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,077	,008	,000	,000

Tablo 20: Yaş Faktörü Açısından İş Doyumu Ölçek Ortalamaları

	Yaş durumu	N	Ortalama
İş Doyumu	20-25	43	3,5676

	26-31	152	3,3158
	32-37	96	3,4450
	38-43	76	3,6040
	44 ve üzeri	34	3,8502
	Total	401	3,4737
Yönetim Biçimleri	20-25	43	3,5907
	26-31	152	3,3829
	32-37	96	3,5635
	38-43	76	3,6737
	44 ve üzeri	34	3,9618
	Total	401	3,5526
Çalışma Olanakları	20-25	43	2,7907
	26-31	152	2,5395
	32-37	96	2,7361
	38-43	76	3,1118
	44 ve üzeri	34	3,3382
	Total	401	2,7897
İş Arkadaşları	20-25	43	3,8937
	26-31	152	3,7058
	32-37	96	3,6935
	38-43	76	3,8308
	44 ve üzeri	34	3,9580
	Total	401	3,7681
Fiziksel Ortam	20-25	43	3,7209
	26-31	152	3,0461
	32-37	96	3,3750
	38-43	76	3,6645
	44 ve üzeri	34	3,8529
	Total	401	3,3828
Ücret ve Personel	20-25	43	3,4302
	26-31	152	3,0987
	32-37	96	3,3125
	38-43	76	3,3158
	44 ve üzeri	34	3,9853

Total	401	3,3017
-------	-----	--------

MEB'e bağılı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin yaş durumlarına göre iş doyumı düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda iş doyumı düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşları açısından iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunda 44 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre iş doyumı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda "yönetim biçimleri", "çalışma koşulları", "iş arkadaşları", "fiziksel ortam" ve "ücret ve personel" faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşları açısından "yönetim biçimleri", "çalışma koşulları", "iş arkadaşları", "fiziksel ortam" ve "ücret ve personel" faktörlerinde iş doyumı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre "yönetim biçimleri", "çalışma koşulları", "iş arkadaşları", "fiziksel ortam" ve "ücret ve personel" faktörlerinde 44 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre iş doyumı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H_{2c} hipotezi desteklendi.

Tablo 21: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	İş Doyumu	Yönetim Biçimleri	Çalışma Olanakları	Gelişme ve Yükselme Olanakları	İş Arkadaşları	Fiziksel Ortam	Ücret ve Personel
Ki-kare	3,729	3,855	6,663	,459	1,872	,890	1,087
Df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,292	,278	,083	,928	,599	,828	,780

MEB'e bağılı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim düzeylerine göre iş doyumı düzeylerinde ve iş doyumunun tüm alt faktörlerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi

analizi sonucunda, iş doyumu düzeyinde ve iş doyumunun tüm alt faktörlerinde ulaşılan p değeri $> 0,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim düzeyleri açısından iş doyumu düzeylerinde ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. H_{2d} hipotezi reddedildi.

Tablo 22: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görevleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	İş Doyumu	Yönetim Biçimleri	Çalışma Olanakları	Gelişme ve Yükselme Olanakları	İş Arkadaşları	Fiziksel Ortam	Ücret ve Personel
Ki-kare	24,722	22,561	12,350	5,453	14,025	11,961	20,426
Df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,000	,002	,065	,001	,003	,000

Tablo 23: Görev Faktörü Açısından İş Doyumu Ölçek Ortalamaları

	Görevler	N	Ortalama
İş Doyumu	Öğretmen	382	3,4451
	Müdür Yardımcısı	11	3,9688
	Müdür	8	4,1563
	Total	401	3,4737
Yönetim Biçimleri	Öğretmen	382	3,5220
	Müdür Yardımcısı	11	4,0273
	Müdür	8	4,3625
	Total	401	3,5526
Çalışma Olanakları	Öğretmen	382	2,7544
	Müdür Yardımcısı	11	3,4242
	Müdür	8	3,6042
	Total	401	2,7897
İş Arkadaşları	Öğretmen	382	3,7476
	Müdür Yardımcısı	11	4,1558
	Müdür	8	4,2143

	Total	401	3,7681
Fiziksel Ortam	Öğretmen	382	3,3429
	Müdür Yardımcısı	11	4,0909
	Müdür	8	4,3125
	Total	401	3,3828
Ücret ve Personel	Öğretmen	382	3,2579
	Müdür Yardımcısı	11	4,0000
	Müdür	8	4,4375
	Total	401	3,3017

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin görev durumlarına göre iş doyumunu düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda iş doyumunu düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların görevleri açısından iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunda müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların görevleri açısından “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H_{2e} hipotezi desteklendi.

Tablo 24: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Kıdemleri Açısından İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	İş Doyumu	Yönetim Biçimleri	Çalışma Olanakları	Gelişme ve Yükselme Olanakları	İş Arkadaşları	Fiziksel Ortam	Ücret ve Personel
--	-----------	-------------------	--------------------	--------------------------------	----------------	----------------	-------------------

Ki-kare	23,997	19,387	36,906	1,430	13,147	14,666	15,691
Df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,000	,001	,000	,839	,011	,005	,003

Tablo 25: Kıdem Faktörü Açısından İş Doyumu Ölçek Ortalamaları

	Kıdem	N	Ortalama
İş Doyumu	1-5 yıl	150	3,4138
	6-10 yıl	96	3,3473
	11-15 yıl	70	3,5058
	16-20yıl	61	3,6194
	20 ve üzeri	24	3,8893
	Total	401	3,4737
	Yönetim Biçimleri	1-5 yıl	150
6-10 yıl		96	3,4313
11-15 yıl		70	3,5814
16-20yıl		61	3,7016
20 ve üzeri		24	4,0375
Total		401	3,5526
Çalışma Olanakları		1-5 yıl	150
	6-10 yıl	96	2,5538
	11-15 yıl	70	2,8452
	16-20yıl	61	3,2760
	20 ve üzeri	24	3,3542
	Total	401	2,7897
	İş Arkadaşları	1-5 yıl	150
6-10 yıl		96	3,6890
11-15 yıl		70	3,7286

	16-20yıl	61	3,7564
	20 ve üzeri	24	4,1012
	Total	401	3,7681
Fiziksel Ortam	1-5 yıl	150	3,3067
	6-10 yıl	96	3,1146
	11-15 yıl	70	3,5357
	16-20yıl	61	3,6557
	20 ve üzeri	24	3,7917
	Total	401	3,3828
Ücret ve Personel	1-5 yıl	150	3,2033
	6-10 yıl	96	3,2083
	11-15 yıl	70	3,4714
	16-20yıl	61	3,2295
	20 ve üzeri	24	3,9792
	Total	401	3,3017

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin kıdemlerine göre iş doyumunu düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda iş doyumunu düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların kıdemleri açısından iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunda 20 ve üzeri yıl kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların kıdemleri açısından “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde 20 yıl ve üzeri

kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H_{2f} hipotezi desteklendi.

H₃: Öğretmen ve yöneticilerin demografik faktörleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3a}: Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}: Öğretmen ve yöneticilerin medeni durumları açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3c}: Öğretmen ve yöneticilerin yaşları açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3d}: Öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeyleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3e}: Öğretmen ve yöneticilerin görevleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3f}: Öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 26: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Cinsiyetleri Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,3020	-2,120	,034
Erkek	183	3,4189		
Duygusal Bağlılık	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,4472	-1,004	,315
Erkek	183	3,5205		
Devam	N	Mean		

Bağlılığı			Z	Sig.
Kadın	218	3,1737	-2,562	,010
Erkek	183	3,3579		
Normatif Bağlılık	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	218	3,2850	-,700	,484
Erkek	183	3,3784		

MEB’e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,034 < ,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için her alt faktöre Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Devam bağlılığı” faktöründen elde edilen p değeri $,010 < ,05$ olduğundan “Devam bağlılığı” faktöründe katılımcıların cinsiyetleri açısından örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. H_{3a} hipotezi desteklendi.

Tablo 27: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Medeni Durumları Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	3,3114	-1,250	,211
Bekar	272	3,3762		
Duygusal Bağlılık	N	Mean	Z	Sig.

Evli	129	3,4835	-,082	,935
Bekar	272	3,4793		
Devam Bağlılığı	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	3,2432	-,316	,752
Bekar	272	3,2647		
Normatif Bağlılık	N	Mean	Z	Sig.
Evli	129	3,2074	-1,856	,063
Bekar	272	3,3847		

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,211 > ,05$ olmasından dolayı katılımcıların medeni durumları açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda alt faktörlerin tümünde elde edilen p değeri $> ,05$ olmasından dolayı, tüm alt düzeyinde katılımcıların medeni durumları açısından örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. H_{3b} hipotezi reddedildi.

Tablo 28: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yaşları Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Ki-kare	16,075	16,969	10,747	15,096

Df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,003	,002	,030	,005

Tablo 29: Yaş Faktörü Açısından Örgütsel Bağlılık Ölçek Ortalamaları

	Yaş durumu	N	Ortalama
Örgütsel Bağlılık	20-25	43	3,5213
	26-31	152	3,2648
	32-37	96	3,2895
	38-43	76	3,4178
	44 ve üzeri	34	3,5968
	Total	401	3,3554
	Duygusal Bağlılık	20-25	43
26-31		152	3,3840
32-37		96	3,4128
38-43		76	3,5411
44 ve üzeri		34	3,6728
Total		401	3,4807
Devam Bağlılığı		20-25	43
	26-31	152	3,1299
	32-37	96	3,2448
	38-43	76	3,2961
	44 ve üzeri	34	3,5110
	Total	401	3,2578
	Normatif Bağlılık	20-25	43
26-31		152	3,2804
32-37		96	3,2109
38-43		76	3,4161
44 ve üzeri		34	3,6066
Total		401	3,3276

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin yaş durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel bağlılık düzeyinde ulaşılan değer $p=0,003<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları

açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılıkta 44 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde ulaşılan p değerlerinin $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde 44 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H_{3c} hipotezi desteklendi.

Tablo 30: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Ki-kare	2,564	6,030	2,071	1,867
Df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,464	,110	,558	,600

MEB’e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde ve bağlılığın tüm alt faktörlerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda, örgütsel bağlılık düzeyinde ve örgütsel bağlılığın tüm alt faktörlerinde ulaşılan p değeri $> 0,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim düzeyleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. H_{3d} hipotezi reddedildi.

Tablo 31: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görevleri Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Ki-kare	25,404	17,308	23,319	22,095
Df	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,000

Tablo 32: Görev Faktörü Açısından Örgütsel Bağlılık Ölçek Ortalamaları

	Görevler	N	Ortalama
Örgütsel Bağlılık	Öğretmen	382	3,3229
	Müdür Yardımcısı	11	3,8561
	Müdür	8	4,2188
	Total	401	3,3554
Duygusal Bağlılık	Öğretmen	382	3,4542
	Müdür Yardımcısı	11	3,8068
	Müdür	8	4,2969
	Total	401	3,4807
Devam Bağlılığı	Öğretmen	382	3,2179
	Müdür Yardımcısı	11	3,8864
	Müdür	8	4,2969
	Total	401	3,2578
Normatif Bağlılık	Öğretmen	382	3,2965
	Müdür Yardımcısı	11	3,8750
	Müdür	8	4,0625
	Total	401	3,3276

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin görev durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel bağlılık

düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların görevleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılıkta müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların görevleri açısından “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H_{3e} hipotezi desteklendi.

Tablo 33: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Kıdemleri Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Ki-kare	11,228	8,289	10,924	12,533
Df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,024	,082	,027	,014

Tablo 34: Kıdem Faktörü Açısından Örgütsel Bağlılık Ölçek Ortalamaları

	Kıdem	N	Ortalama
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	150	3,2642
	6-10 yıl	96	3,3980
	11-15 yıl	70	3,3369
	16-20yıl	61	3,4488
	20 ve üzeri	24	3,5712

	Total	401	3,3554
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	150	3,1258
	6-10 yıl	96	3,3333
	11-15 yıl	70	3,3446
	16-20yıl	61	3,2623
	20 ve üzeri	24	3,5156
	Total	401	3,2578
	Normatif Bağlılık	1-5 yıl	150
6-10 yıl		96	3,3997
11-15 yıl		70	3,2571
16-20yıl		61	3,4816
20 ve üzeri		24	3,5833
Total		401	3,3276

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel bağlılık düzeyinde ulaşılan değer $p=0,024 < 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların kıdemleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılıkta 20 ve üzeri yıl kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların kıdemleri açısından “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H_{3f} hipotezi desteklendi.

Tablo 35: Hipotez Özet Tablosu

Hipotez	Yapılan Analizler	Sonuç
H₁: Öğretmen ve yöneticilerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Spearman Korelasyon Testi	Desteklendi
H₂: Öğretmen ve yöneticilerin demografik faktörleri açısından iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Cinsiyet ve medeni durum →Mann Whitney U Yaş, eğitim düzeyi, görev ve kıdem → Kruskal Wallis H	Desteklendi (Cinsiyet, medeni durum, yaş, görev ve kıdeme göre iş doyum düzeylerinde farklılık var.)
H₃: Öğretmen ve yöneticilerin demografik faktörleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Cinsiyet ve medeni durum →Mann Whitney U Yaş, eğitim düzeyi, görev ve kıdem → Kruskal Wallis H	Desteklendi (Cinsiyet, yaş, görev ve kıdeme göre örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık var.)

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sonuçlar: Araştırma amacı doğrultusunda hazırlanan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, görevi ve kıdemi olmak üzere altı demografik soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, Çetinkanat (2000) tarafından geliştirilen 32 maddeden oluşan iş doyumunu ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen 24 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır. Anket 401 öğretmen ve yönetici tarafından doldurulmuştur.

Araştırmada kullanılan iki ölçeğe yönelik yapılan güvenilirlik analizine göre, iş doyumunu ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0,891 olduğu ve örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0,781 olarak tespit edilmiştir. İş doyumunu ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu ve örgütsel bağlılık ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada iki ayrı ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle iş doyumuna yönelik değişkenlerle ilgili 32 maddeye ve örgütsel bağlılığa yönelik değişkenlerle ilgili 24 maddeye ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizinde, dikey döndürme yöntemlerinden Varimax yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, kullanılan iş doyumunu ölçeğindeki ifadelerin altı ayrı boyuta dağıtıldığı ve kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğindeki ifadelerin üç ayrı boyuta dağıtıldığı görülmüştür.

Katılımcıların demografik faktörler dağılımları incelendiğinde, katılımcıların 218'inin (%54,4) kadın ve 183'ünün (%45,6) erkek bireylerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 129'unun (%32,2) evli ve 272'sinin (%67,8) bekar bireylerden oluşur. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 43'ünün (%10,7) 20-25 yaş aralığında, 152'sinin (%37,9) 26-31 yaş aralığında, 96'sının (%23,9) 32-37 yaş aralığında, 76'sının (%19,0) 38-43 yaş aralığında ve 34'ünün (%8,5) 44 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmüştür. Ankete katılanların eğitim düzeylerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 1'inin (%0,2) ön lisans eğitim düzeyinde, 328'inin (%89,3) lisans eğitim düzeyinde, 40'ının (%10,0) yüksek lisans eğitim düzeyinde ve 2'sinin (%0,5) doktora eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ankete

katılanların görev dağılımına bakıldığında, katılımcıların 382'sinin (%95,3) öğretmen, 11'inin (%2,7) müdür yardımcısı ve 8'inin (%2,0) müdür olduğu görülmüştür. Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımına bakıldığında ise, katılımcıların 150'sinin (%37,4) 1-5 yıl aralığında, 96'sının (%23,9) 6-10 yıl aralığında, 70'inin (%17,5) 11-15 yıl aralığında, 61'inin (%15,2) 16-20 yıl aralığında ve 24'ünün (%6,0) 20 yıl ve üzeri kıdemde oldukları görülmektedir.

İş doyumu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak nonparametrik test olan Spearman Korelasyon Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sig. (p) değeri ,000'dır. $p=,000$ değeri ,05 değerinden küçük olduğu için bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

İş doyumu düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki korelasyon kat sayısı değeri $r=,270$ olmasından dolayı aralarında pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yani iş doyumu düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de pozitif yönde artmaktadır. Elde edilen sonuç literatürdeki bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir. Akınaltuğ'un (2003) yaptığı çalışmaya göre iş doyumu yükseldikçe örgütsel bağlılığın da yükseldiği görülmüştür. Durmaz (2003) ve Kaya (2005) yaptıkları birbirinden farklı araştırmalara göre iş doyumunun alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. İş doyumunun tüm alt boyutlarının örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında yüksek örgütsel bağlılık algılaması olan iş görenlerin iş doyumu düzeyleri de yüksek olmaktadır. Bu araştırma sonuçları ile yukarıda belirtilen iki araştırmanın sonuçları örtüşmektedir.

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyumu düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için Mann Whitney U Testi analizi yapıldı. Analiz sonucunda ulaşılan değer cinsiyet için $p=,140>,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetleri açısından iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre iş doyumu ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda "Yönetim Biçimleri" ve

“Çalışma Olanakları” faktörlerinde elde edilen p değerleri sırası ile ,032 ve ,004 <,05 olduğundan bu iki faktör düzeyinde katılımcıların cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Her iki alt faktörde de erkeklerin kadınlardan daha yüksek doyum düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları ile literatürdeki bazı çalışmaların sonuçları arasında benzerlikler vardır. Akınaltuğ (2003), tarafından yapılan çalışmada cinsiyete göre iş doyumunu ile arasında anlamlı fark bulunduğunu ortaya koymuş ve kadın çalışanların erkeklere nazaran iş doyumlarının daha zayıf olduğunu söylemiştir. Kaya (2005), tarafından yapılan çalışmada iş doyumunun çalışma şartları alt boyutunda cinsiyete bağlı anlamlı fark bulunmaktadır. Kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu belirtilmiştir. İrban (2004), tarafından yapılan çalışmada da çalışanların iş doyum alt boyutları ile ilişkisinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Erkek çalışanların kadınlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu araştırmanın sonuçları ile yukarıdaki üç çalışmanın sonuçları arasında benzerlikler vardır.

Analiz sonucunda ulaşılan medeni durum için $p=,176>,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumları açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumlarına göre iş doyumunu ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Çalışma Olanakları”, “Fiziksel Ortam” ve “Ücret ve Personel” faktörlerinde elde edilen p değerleri sırası ile ,008 , ,040 ve ,009 <,05 olduğundan bu üç faktör düzeyinde katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Her üç alt faktörde de bekarların evlilerden daha yüksek doyum düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

MEB’e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin yaş, eğitim düzeyine, görev durumları ve kıdemlerine göre iş doyumunu düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi yapıldı. Analiz sonucunda iş doyumunu düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşları açısından iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunda 44 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin

diğer yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşları açısından “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde 44 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar literatürdeki bazı çalışmalardan elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Akınaltug (2003) yaptığı incelemelerde 20-40 yaş ile 41 yaş ve üstü iş görenlerde yöneticilerin iş doyumları arasında anlamlı fark görülmemiştir. Ancak 20-40 yaş arası iş görenlerde iş doyumunu daha zayıf görmüştür. MEB yöneticilerinin iş doyumlarının yaşa bağlı anlamlı farklılık algılanmamasının yanında iş doyum düzeyinin en fazla 60 yaş üstü, en zayıf iş doyumunun ise 30 yaş altı iş görenlerde olduğu tespit edilmiştir. Çetinkanat’ın (1988) yaptığı çalışmaya göre öğretmenlerin iş doyumlarının yaşa yönelik anlamlı ilişkisinin tespiti için yaptığı tek yönlü varyans analizine göre iş doyumunun “saygınlık”, “otonomi”, ve “kendini gerçekleştirme” alt unsurlarında anlamlı ilişki görülmüştür. Araştırmaya göre 20- 34 yaş arası öğretmenlerde “saygınlık” yönünden doyumun en zayıf olduğu, 45-54 yaş arası öğretmenlerin saygınlık yönünden doyum düzeyinin en yüksek olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş doyumunu düzeylerinde ve iş doyumunun tüm alt faktörlerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda, iş doyumunu düzeyinde ve iş doyumunun tüm alt faktörlerinde ulaşılan p değeri $> 0,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim düzeyleri açısından iş doyum düzeylerinde ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Durmaz (2003) tarafından yapılan araştırmada; çalışanların iş doyumlarının, tüm alt boyutlarında eğitim seviyesine bağlı anlamlı farklılık görülmemiştir. Günbayı’n (1999) yaptığı çalışmada “iş ve niteliği”, “yönetim ve denetim biçimi”, “ödentiler”, “yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”, “çalışma koşulları” ve “çalışanlar arası

ilişkiler” eğitim düzeyinin iş doyumunu ile anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirtilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının yukarıdaki araştırmalarla örtüştüğü saptanmıştır.

Katılımcıların görev durumlarına göre iş doyumunu düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda iş doyumunu düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların görevleri açısından iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunda müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların görevleri açısından “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kaya (2005) tarafından yapılan araştırmada iş statülerine yönelik çalışanların iş doyumunun düzeyleri ile fiziksel ortam ve iş arkadaşları haricindeki bütün alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit edilmiş. İş statülerindeki ilerleme ye bağlı olarak iş doyumunun da yükseldiği belirtilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. İrban’ın (2004) iş doyumunu ile örgütsel bağlılık ilişkisinin görev statüsüne göre araştırıldığı çalışmada askeri personel guruplarında iş doyumuna yönelik ücret ve personel alt boyutunda anlamlı farklılaşmalar saptanmıştır. Subay statüsünde çalışanların astsubaylara ve sivil nazaran daha iyi iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir. İrban’ın çalışmasının sonuçları, bu çalışmanın sonuçları desteklemektedir. Çetinkanat’ın (2008) yaptığı çalışmaya göre öğretim elemanlarının iş doyumuna yönelik görev statüleri arasındaki ilişki düzeyinin 0.05 olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Çetinkanat’ın araştırmasının sonuçları bu çalışmanın sonuçlarını desteklememektedir.

Katılımcıların kıdemlerine göre iş doyumunu düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda iş doyumunu düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların kıdemleri açısından iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunda 20 ve üzeri yıl kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların kıdemleri açısından “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “yönetim biçimleri”, “çalışma koşulları”, “iş arkadaşları”, “fiziksel ortam” ve “ücret ve personel” faktörlerinde 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Günbayı'nın (1999) yaptığı incelemeye göre 5 yıl ve daha az çalışma kıdemine sahip öğretmenlerin 16-20 ve 21 yıl ve üstü çalışma kıdemine sahip öğretmenlere nazaran iş doyum düzeylerinin daha zayıf olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarının destekleyen sonuçlar vermiştir. Serengil'in (1997) yaptığı çalışmaya göre, çalışanların çalışma kıdemleri ile iş doyumunu çoğunlukla anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarıyla farklılıklar göstermektedir. Tok (2004) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim müfettişlerinin iş doyumları ile kıdemleri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Çalışma yılının artmasıyla beklentilerin azalması iş doyumunun yükseldiği belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermiştir.

MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için Mann Whitney U Testi analizi yapıldı. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,034<,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörlerinde de

farklılık olup olmadığını belirlemek için her alt faktöre Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Devam bağlılığı” faktöründen elde edilen p değeri ,010 <,05 olduğundan “Devam bağlılığı” faktöründe katılımcıların cinsiyetleri açısından örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. İrban (2004), tarafından yapılan araştırmada çalışanların özdeşleşme, uyum ve içselleştirme alt unsurlarında örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında kadın çalışanların erkek çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu, ancak uyum alt boyutunda erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgütsel bağlılıkları daha zayıf olduğu belirtilmiştir. Kısmen de olsa bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Erdoğan (2004), tarafından yapılan araştırmaya göre ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyette bağlı düzeylerine bakıldığında kadın yöneticilerinin erkek yöneticilerden daha yüksek bir bağlılık duyduğu saptanmıştır. Ancak cinsiyetin devam ve normatif bağlılık düzeylerinde bir farklılık görülmemiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,211>,05$ olmasından dolayı katılımcıların medeni durumları açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda alt faktörlerin tümünde elde edilen p değeri $>,05$ olmasından dolayı, tüm alt düzeyinde katılımcıların medeni durumları açısından örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

MEB’e bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin yaş, eğitim düzeyine, görev durumları ve kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi yapıldı. Katılımcıların yaş durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel bağlılık düzeyinde ulaşılan değer $p=0,003<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılıkta 44

ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde ulaşılan p değerlerinin $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde 44 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tok (2004), tarafından yapılan araştırmaya göre ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarının çalışıldığı, 51-60 yaşlarındaki iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermiştir. Akınaltug’un (2003) yaptığı araştırmada yöneticilerin yaş düzeylerinin örgütsel bağlılık seviyeleri ile ilgili anlamlı bir fark görülmemiştir. Kaya (2005), tarafından yapılan incelemeye göre yaş düzeyleri yükseldikçe çalışanların uyum alt boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin zayıfladığını ortaya koymuştur. Kaya, araştırmalarda kabul gören anlayışın tersinde sonuçlar bulmuştur. Yine bu araştırma bazı alt boyutlarda özdeşleşme ve içselleştirme yaşın artmasıyla örgütsel bağlılık düzeyinin yükseldiğini ortaya koymuştur. Kısmen de olsa bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde ve bağlılığın tüm alt faktörlerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda, örgütsel bağlılık düzeyinde ve örgütsel bağlılığın tüm alt faktörlerinde ulaşılan p değeri $> 0,05$ olmasından dolayı öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim düzeyleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tok (2004), yaptığı çalışmada ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” tüm guruplar üzerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Tok’un çalışma sonuçları bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Katılımcıların görev durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi

sonucunda örgütsel bağlılık düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların görevleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılıkta müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların görevleri açısından “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akınaltug’un (2003), yaptığı araştırmada çalışanların yöneticilik görevleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır. Çalışmada yöneticilik görevleri statüsü artıkça örgütsel bağlılık seviyesi bir miktar artığı görülmüştür. Araştırma sonuçları ile bu çalışmanın sonuçları bir birbiriyle örtüşmektedir. Kaya (2005), tarafından yapılan araştırmaya göre uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında yükselme görüldükçe örgütsel bağlılık düzeyinin de yükseleceği görülmüştür. Araştırma sonuçları ile bu çalışmanın sonuçları bir birbiriyle örtüşmektedir.

Katılımcıların kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel bağlılık düzeyinde ulaşılan değer $p=0,024<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların kıdemleri açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılıkta 20 ve üzeri yıl kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların kıdemleri açısından “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcıların diğer

kıdem gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buchanan (1974) yaptığı çalışmaya göre kıdem yükseldikçe iş görenlerin örgütsel bağlılıkları arttığı belirtilmiştir. İş görenlerin çalışmaya başladığı ilk yıllarda bazı kaygılarından örgüte karşı endişeler taşımaktadırlar, ilerleyen yıllarda kişinin deneyimi ve statüsünün artması ile örgütsel bağlılık düzeyleri yükselmektedir. Buchanan'ın araştırması bu çalışmanın sonucu ile örtüşmektedir. Erdogan'ın (2004) yaptığı çalışmada; ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin, kıdemlerine bağlı olarak duygusal ve devam bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir farklılığın görülmediği ancak normatif bağlılık seviyeleri arasında 21 yıl ve üzeri kıdemi olan iş görenlerin 1-5 yıl kıdemi olanlara nazaran normatif bağlılıklarının düzeylerinin daha iyi çıktığı görülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Araştırma iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisinin daha görünür olduğu düşünülen eğitim sektöründe yapılmıştır. Zaman ve bütçe darlığı açısından araştırma Şanlıurfa ilinde gönüllü katılımlı olarak yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmaların daha büyük bir ana kütle üzerinde, farklı sektörlerde ve farklı illerde yapılması sonuçların genelleştirilmesi için daha faydalı olacaktır. Bu çalışma sonucunda elde edilen verilerle akademisyenlere yapacakları çalışmalarda ve yöneticilere belirleyecekleri stratejilerde rehberlik edinilmeye çalışılacaktır.

Öneriler: Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan anketin Şanlıurfa ilinde orta öğretim kurumlarında çalışan yöneticilere ve öğretmenlere uygulanması sonucunda elde edilen verilerin analizi sonuçlarına göre geliştirilen öneriler aşağıda yer almaktadır.

- İş doyumunu düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı görülmüştür. Bu nedenle ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çeşitli faaliyetlerle ve iş ortamı koşullarının iyileştirilmesiyle yüksek tutulmasına dikkat edilmelidir.
- Ortaöğretimde görev yapan yönetici ve öğretmenlerden kadınların erkeklere göre iş doyum ve örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu görülmüştür. Eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliğinin vazgeçilmezi olan öğretmen ve kurum

yöneticilerinin iş doyumları çok önemlidir. Bu nedenle kadın çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırmak için önlemler alınmalıdır.

- Yine araştırma sonucuna göre evli yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Personellerin çoğunun evli olmaları göz önüne alındığında bu kadar büyük bir kitlenin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için önlemler alınmalıdır.
- Analiz sonuçlarına göre genç yaş gruplarının iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin 44 ve üzeri yaş gruplarına nazır düşük olduğu görülmüştür. Ortaöğretimde çalışan yönetici ve öğretmenlerin çoğunluğunun 44 yaş ve altı olduğu düşünülüğünde iş doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırmak için önlemler alınması büyük önem arz etmektedir.
- Çalışmanın sonuçlarına göre görev bakımından müdürlerin iş doyum ve örgütsel bağlılıklarının yüksek diğer gruplarının ise iş doyum düzeylerinin düşük olduğundan dolayı özellikle eğitim performansının ve niteliğinin artırılması için eğitimin vazgeçilmez uygulayıcıları olan öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması için önlem alınmalıdır.
- Yine kıdemleri yüksek olan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılıklarının yüksek, kıdemleri az yani yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. Özellikle kurumların 1 – 5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırmak için gerekli çalışmalarla önlemler alınmalıdır.

Genel olarak bakıldığında eğitimin niteliğini ve verimini artırmak için eğitim en büyük paydaşı olan öğretmen ve kurum yöneticilerinin çalışma performansları yüksek tutmak çok önemlidir. Bu çalışmada edinilen analiz sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin iş doyumları artıkça örgütsel bağlılıklarının da artığı görülmüştür. Bundan dolayı kurumların iş doyumları düşük olan gruplar için gerekli şartları sağlayarak, hizmet içi çalışmalar yaparak iş doyum düzeylerini ve dolaylı olarak ta çalıştıkları kurumlarına bağlılıklarını artırma yollarına gitmelidir.

KAYNAKÇA

Akıncı, E. (2003). *“Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Analizi: Tedaş Örneği”* Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale

Alan, H. (2010), *“Bilgi İşçilerinin İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Kamu Kurumunda Çalışan Bilgi İşçileri Üzerindeki Uygulama”* Gazi Üniversitesi. Ankara

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2005). *“Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı”* Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Aydın, E. (2008), *“Formel ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi”* Gazi Üniversitesi, Ankara

Aykaç, A. (2010), *“İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”* Gazi Üniversitesi. Ankara

Balay, R. (2010), *“Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Ankara İli Örneği”* Ankara Üniversitesi. Ankara

Başaran, İ. E., (1989) *Yönetim*, Gül yayınları. Ankara

Bayram, L. (2005), *“Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”* Sayıştay Dergisi. Ankara. (59), 125–139

Colbert, A. E., and Kwon, I. G. (2000), *“Factors Related to the Organizational Commitment of College and University Auditors”* Journal of Managerial Issues, 12(4), 484–504

Çerçi, S. (2013), *“İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma”* Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi. Osmaniye

Çetin, M. Ö. (2004), ‘‘Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık’’ Nobel Yayınları. Ankara

Çetinkanat, A. C., (2000), ‘‘Örgütlerde Gündülenme ve İş Doyumu’’ Ankara: Anı Yayıncılık

Çevik, N. (2010), ‘‘İlköğretim Kurumlarında Örgütsel İklim İle İş Doyumu Arasındaki İlişki İstanbul İli Örneği’’ Gazi Üniversitesi, Ankara

Dorman, Christian, and Dieter, Z. (2001) ‘‘Job Satisfaction A Meta Analysis of Stabilities’’ Journal of organizational Behavior, 22, 480–500

Dönmez, F. Y. (2013), ‘‘Çalışanlarda İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Diyarbakır Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği’’ Beykent Üniversitesi. İstanbul

Efeoğlu, İ. E. (2006), ‘‘İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma’’ Çukurova Üniversitesi. Adana

Eğimli, A. T. (2009), ‘‘Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma’’ Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35–52. Elazığ

Ergü, A. (1998), ‘‘Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu’’. Ankara Üniversitesi. Ankara

Etzioni, A. ‘‘A Comparative Analysis Of Complex Organizations’’. New York: Free

Gegez, A. E. (2010), ‘‘Pazarlama Araştırmaları. Geliştirilmiş Üçüncü Baskı’’. İstanbul: Beta Yayınları

Gözen, E. D. (2007), ‘‘İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama’’. Atılım Üniversitesi, İstanbul

Judge, T. A., and Church, H. (2000), *“Job Satisfaction: Research and Practice Industrial.”*. UK: Blackwll Publishers

Kanter ,R.M. (1997), *“Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”* American Sociological Review,33,499- 517.”

Akt. Meyer, J.P and N.J Allen, *“Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application, ATOB, Sage Publications”*. International Educational and Professional Publisher. USA

Karaca, S. (2001), *“İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”*. Pamukkale Üniversitesi. Denizli

Katz, D,Kahn, R.L. (1977), *“Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi”*. (Çev. H.Can, Y. Bayar) Ankara: TODAIE

Kaya, F. T. (2005), *“İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığında Bir Uygulama”*. Gazi Üniversitesi. Ankara

Kayıkçı, K. (2005), *“Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Yapısal Sorunlarına İlişkin Alguları ve İş Doyum Düzeyleri”*. T.-S. Yayınları, Ed.. Ankara

Koç, H. (2009), *Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 28(8), 200–211

Kurşunoğlu, A., Bakay, E., ve Tanrıoğen, A. (2010). *“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28, 101–115. Denizli

Küçük, F., Arslan, B. ve Nur, E. (2018). *“Hizmet Kalitesi Algısı İle Memnuniyet Düzeyi Arasındaki İlişki: Harran Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”*. Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(2), 40-56.

Lord, A. T., and Dezoort, F. T. (2001) “*The Gmpact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors Respanes to social influence Pressure*”. Accounting Organizations and Society, 26, 215–235

Luthans Fred, (1992) “*Organizational Behavior, McGraw- Hill International Editions*”. Management Series, New York. Singapore

Mahmutoğlu, A. (2007), “*Milli Eğitim Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*” Yayınlanmış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu

Mavuş, N. (2014), “*Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş doyumlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri Hakkındaki Görüşleri*” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara

Meyer, J.P and N.J Allen, (1997), “*Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application, ATOB, Sage Publications*”. International Educational and Professional Publisher. USA

Mowday,R.T, L.W Porter, and R.M Steers,(1992), “*The Measurement of Organizational Commitment*” *Journal of Vocational Behavior*, vol.14,1979. New York” aktaran Luthans Fred, Organizational Behavior, McGraw- Hill International Editions, Management Series. Singapore

Nakip, M. (2006). “*Pazarlama Araştırmaları Teknikleri ve SPSS Destekli Uygulamalar*”. 2. Baskı, Ankara: Seçkin.

O’Reilly III, C, and CahatmanJ. (1986) “*Organizational Commitment And Psycological Attachment: The Effects Of Compliance, İdentification And Internalization On Prosocial Behavior*”. Journal Of Applied Psycholgy 71

Öz, M. (2006), “*Otel İşletmelerinde Yöneticilerin İş Tatmininin Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama*”. Mersin Üniversitesi. Mersin

Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., ve Karaa, E. (2006), “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”. Yönetim ve Ekonomi, 13(2), 77–96

Penley, E. L., and Gould, S. (1998), “Etzioni’s Model Of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment to Organizations”. Journal of Organizational Behaviour, 9, 43–59

Peterson, Douglas K., Puia, Georgia M, and Suess, Frederica R. (2003), “An Exploration Of Job Satisfaction And Commitment Among Workers _n Mexico” Journal of Leadership and Organizational Studies, Volume:10 No:2, p: 73-88

Proctor, T. (2003), “Pazarlama Araştırmasının Temelleri”. İclem Er (Çeviren). İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

Pres. , İn Newton, L.A., and Shore,L.M., (1975), “A Model of union membership: instrumentality,commitment and opposition”, Academy Of Management

Rowden, and Robert, W. (2000), “The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment”. Theleadership and Organization Develpment Journal, 21(1), 30–35

Samadov, S. (2006), “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama”. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir

“Satisfaction, Traditional And Nontraditional Students.” Education,Winter 97, Vol. 118 Issue 2, p237, 7p, Psychology Department, California State University, San Bernardino, San Bernadino, California.

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ehh&AN=234336&site](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ehh&AN=234336&site=e=ehost-live)

e=ehost-live 15.03.2019

Serençelik, İ. (2005), ‘‘Halk Eğitim Merkezlerinde Milli Eğitim Bakanlığı ve Sivil Toplum Kurumları Tarafından Verilen Kurslara Katılan Eğitimcilerin Sorun Alanları, Çözüm Önerileri, Geleceği Yönelik Beklentileri ve İş Doyumlarını Araştırılması’’. Marmara Üniversitesi. İstanbul

Sezgin, E. K. (2011), ‘‘Mutfak Personelinin Hizmet İçi Eğitiminin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Uygulama’’. Gazi Üniversitesi. Ankara

Sezgin, E. K., ve Ünlüöneren, K. (2011), ‘‘Mutfak Personelinin Hizmet İçi Eğitiminin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Uygulama’’. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2, 3–16

Sıgı, Ü. (2007), ‘‘İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma’’. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 261–278. Eskişehir

Sipahi, B., Yurtkolu, E. S. ve Çinko, M. (2006), ‘‘Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi’’. İstanbul: Beta Yayınları

Sprechen, Susan, (2001), ‘‘Equity And Social Exchange in Dating Couples: Associations With Satisfaction, Commitment And Stability’’ Journal of Marriage and Family 63, p:599-613, August

Sprecher, Susan ve diğerleri, ‘‘Domains Of Expressive Interaction In Intimate Relationships: Associations With Satisfaction Commitment.’’ Family Relations; Apr95, Vol.44, Issue2, p203-210, 8p, 4charts, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ehh&AN=950515217> 2&site=ehost-live. 12.03.2019

Swales, S. (2002), ‘‘Organizational Commitment a Critique of the Construct and Measures’’. International Journal of Managements Reviews, 4(2), 155–178

Şengül, C. M. (2008), “*Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”. Celal Bayar Üniversitesi

Şenergüç, S. (2009), “*Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkileri ve Öze Sektörde Bir Uygulama*”. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir

Taş, Ö. (2012). “*Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*”. Ankara Üniversitesi. Ankara

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008), “*Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*”. Eğitim ve Bilim, 33(147), 54–70

Tekbalkan, M. (2010), “*Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”. Gazi Üniversitesi. Ankara

Tok, T. (2007), “*İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Tem-Sen Ya.*”. Ankara

Tok T. N., (2004) “*İlköğretim Müfettişlerinin iş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*”, yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara

Tülek, M. E. (2008), “*Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*”. Yeditepe Üniversitesi. İstanbul

Uslu, A. (2012), “*Örgütsel Bağlılık, Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Alguları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması*”. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş

Uygur, A. (2009), “*Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*”. Barış Platin Kitapevi, Ed. Ankara

Yavuz, E. (2009), ‘‘İşgörendenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma’’. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2(1), 51–69

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), ‘‘Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri’’. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yeğin, M. (2009), ‘‘İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi’’. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir

Yıldız, B. (2013), ‘‘İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi’’. Maltepe Üniversitesi. İstanbul

Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). ‘‘İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile ilköğretim Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi’’. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(2), 277–394.

Yıldırım, F. (2002), ‘‘Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi’’. Ankara Üniversitesi. Ankara

Yıldırım, F. (2008), ‘‘İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi’’. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 62(1), 253–278. Eskişehir

Yüceler, A. (2009), ‘‘Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi : Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma’’. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22, 445–458. Konya

Yüzer, A. F., Ağaoğlu, E., Tatlıdıl, H., Özmen, A., ve şıklar, E. (2010), ‘‘İstatistik’’, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Wasti, S. A. (2002), ‘‘Effective and Continuance Commitment to the Organization: test of an integrated model in the Turkish Context’’. International Journal of Intercultural Relations, 26, 525–550

EKLER



Ek.1: Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Şanlıurfa İlinde Bir Çalışma" konulu yüksek lisans tez çalışması için veri toplamak amacıyla düzenlenmiştir. Anketten elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda tezde kullanılacaktır. Bu bakımdan form üzerinde isminizi belirtmenize gerek yoktur. Gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hüseyin YILDIZ
yh.huseyin@gmail.com
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

Aşağıdaki bazı kişisel bilgilerinizin saptanması için hazırlanmış sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun seçeneği "x" işareti ile belirtiniz. Soruların cevapsız bırakılmaması büyük önem taşımaktadır.

1. Yaşınız () 20-25 () 26-31 () 32-37 () 38-43 () 44 ve üstü
2. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek
3. Medeni Durumunuz () Bekâr () Evli
4. Eğitim Düzeyiniz () Ön lisans/2-3 yıllık Yüksekokul () Lisans/4 yıllık Yüksekokul/Fakülte () Yüksek Lisans () Doktora
5. Göreviniz ve Branşınız : () Öğretmen () Müdür Yrd. () Müdür Branşınız:.....
6. Kıdeminiz () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20 ve üstü

İŞ DOYUMU OLÇEĞİ Yönerge: Aşağıda iş doyumunuzu belirleyecek bazı sorular verilmiştir. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğu karalayınız. Tüm soruları İşyerinde diye düşünerek yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi severek yapıyorum.					
2. Çalışma ortamının fiziksel koşulları yeterlidir.					
3. Çalışma ortamlarının ısınma aydınlatma, dekorasyon açısından fiziksel koşulları yeterlidir.					
4. Görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum.					
5. Görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor.					
6. Görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticiler ellerinden geleni yaparlar.					
7. Aldığım ücretten memnunum.					
8. İşim ile ilgili geleceğimin olacağına inanıyorum.					
9. İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.					
10. Görevli memur, yardımcı personel ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir.					
11. Yöneticilerin görevlerini iyi şekilde yaptıklarına inanıyorum.					
12. Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum.					
13. Mesleğime işyerimizde değer verildiğine inanıyorum.					
14. Yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum.					
15. İş arkadaşlarımla bana değer verdiğine inanıyorum.					
16. Memur, yardımcı personel ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum.					
17. İş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.					
18. Günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.					
19. Beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var.					
20. Üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum.					
21. Güvenlik önlemleri yeterlidir.					

22. Bana danışılmadan günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez.					
23. Yöneticiler, yenilik ve değişiklikle ilgili önerilerimi dikkate alırlar.					
24. Ulaşım (geliş-gidiş) olanakları yeterlidir.					
25. Spor ve dinlenme olanakları yeterlidir.					
26. Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir.					
27. Yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler.					
28. Gelecekte mesleğimde vükselabileceğime inanıyorum.					
29. Görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular açık ve net olarak zamanında yapılır.					
30. Kütüphanemiz yeterlidir.					
31. Araç ve gereçler yeterlidir.					
32. Teknolojik araç ve bilgisayar olanakları yeterlidir.					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ Yönerge: Aşağıda yer alan ifadeler işyerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemeaktadır. Ölçekte bulunan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre kendi işyeriniz açısından ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığını işaretleyerek belirtmenizdir.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş hayatımın geri kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyacağım.					
2. İşyerimle ilgili konularda, tanıdığım diğer insanlarla fikir alışverişinde bulunmayı seviyorum.					
3. İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarım gibi algılıyorum.					
4. Bu işyerine bağlı olduğum kadar, başka bir işyerine de bağlanabileceğim kanısındayım.					
5. İşyerimde kendimi "ailenin bir parçası" olarak görmüyorum.					
6. Bu işyerine duygusal olarak bağlı olduğumu sanmıyorum.					
7. Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var.					
8. İşyerime karşı çok sıkı bir ait olma duygusu içinde değilim.					
9. Bu işyerinden ayrıldığımda, başka bir işyerinde karşılaşacağım sorunlar beni korkutmuyor.					
10. İstesem bile, bu işyerinden ayrılmak, benim için çok zor olur.					
11. Bu işyerinden ayrılma kararı alsam, hayatımda ki pek çok şey olumsuz etkilenir.					
12. İşyerimden ayrılmak benim için büyük bir kayıp olmaz.					
13. Bu işyerinde çalışmaya devam etmem, işimde istekli olmam kadar, ihtiyacım olmasıyla da ilgili.					
14. Bu işyerinden ayrılmayı düşünecek kadar fazla seçeneğim yok.					
15. Bu işyerinde kalmamın en ciddi nedenlerinden biri, alternatif iş imkânlarının azlığıdır.					
16. Bu işyerinde, başka işyerlerindeki imkânsızlıkların beni özveriye zorlayacağını düşündüğüm için kalmaktayım.					
17. Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.					
18. İnsanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.					
19. İş değiştirmekte ahlaki açıdan bir sakınca görmüyorum.					
20. Bu işyerinde sadakatin önemine duyduğum inanç nedeniyle kalmaktayım.					
21. Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olduğunu sanmıyorum.					
22. Bana bir işyerine sadık kalmanın iyi bir değer olduğu öğretilmiştir.					
23. İnsanların mesleki yaşamlarının tamamını aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.					
24. Bence artık günümüzde "bir işyerine bağlı" olmayı istemek anlamsız.					

Ek.2: Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 06/12/2018-E.47852



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 78521740-100
Konu : Anket İzni (Hüseyin YILDIZ)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitümüz Dr. Öğretim Üyesi Kasım KAYA'nın danışmanlığını yaptığı 175217014 numaralı İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Hüseyin YILDIZ'ın "Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Şanlıurfa İlinde Bir Çalışma" konulu tez çalışması kapsamında Şanlıurfa İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarında 2018-2019 öğretim yılında anket yapma talebine yönelik Şanlıurfa İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün onay yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmza
Prof. Dr. Recep ÇİĞDEM
Rektör V.

Ek:İlgili yazı (1 sayfa)

Evrakın Doğrulması İçin : http://ebys.harran.edu.tr/evision/Validate_Doc.aspx?V=08ELM092N0

Adres:Mardin Yolu 22. km Örsenbey Kampüsü Haliliye/ŞANLIURFA
Telefon:0414 318 3020 Faks:0414 318 3197
e-Posta:ogrenci@harran.edu.tr Elektronik A&H:ogrenci.harran.edu.tr/

Bilgi için: İsmail DEDEOĞLU
Uzmana: Bilgisayar İşletmeni
Dahilî No: 1392

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Evrak Tarih ve Sayısı: 06/12/2018-28357



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 26292541-44-E.22997698
Konu : Anket İzni (Hüseyin YILDIZ)

29.11.2018

HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :16.11.2018 tarih ve 10056 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Hüseyin YILDIZ'ın "Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Şanlıurfa İlinde Bir Çalışma" konulu tez çalışması kapsamında hazırlanan anketin 20.12.2018-10.06.2019 tarihleri arasında Müdürlüğümüze bağlı Eyyübiye, Haliliye ve Karaköprü İlçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanmasına ilişkin ilgi yazı ve ekleri değerlendirilmiş olup;

Söz konusu çalışmanın sonuçlarının Müdürlüğümüzce paylaşılması ve anket çalışmasının eğitim öğretim faaliyetini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Erdal ŞEKEROĞLU
İl Millî Eğitim Müdür V.

Güvenli Elektronik İmza ile
Aslı ile Aynıdır
29.11.2018

Mustafa YILIK
İl Millî Eğitim Müdürü
Memur

Adres: Haliliye Mah. Necmettin Cevdeti Cad. Harran Univ. Yanı
No 20 Haliliye / Şanlıurfa
Elektronik Ağı:
e-posta: iletisim@harran.gov.tr

İlgi İçin:

Tel: 0 (414) 280 63 57
Faks: 0 (414) 280 63 50

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. İhtiyaç halinde www.turkceimza.gov.tr adresinden 906d 6307 3d5e-8d30-d9ff, koda ile teyit edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.