

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

TÜRKÇE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çağatay ÖCAL

İstanbul
Aralık-2020

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

TÜRKÇE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çağatay ÖCAL

Tez Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU

İstanbul

Aralık - 2020

JÜRİ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU (İmza)

Üye Doç. Dr. Yüksel ERDOĞDU (İmza)

Üye Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT (İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Prof. Dr. Ali Güneş
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Çağatay ÖCAL

ÖN SÖZ

Öğretmenler eğitim sistemindeki en önemli insan kaynağıdır. Öğretmenlerin işe yönelik tutum ve davranışları eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi, istenilen donanımlara sahip bireyleri yetiştirilmesi açısından gereklidir. Bu araştırma ile Türkçe öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri, öğretmenlerin sahip olduğu demografik ve mesleki özelliklere göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığı ve öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Araştırmamda beni yönlendiren ve yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU'ya şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Anket çalışmamda beni yalnız bırakmayan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan Aileme de teşekkür ederim.

Çağatay ÖCAL

İstanbul-2020

ÖZET

TÜRKÇE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Çağatay ÖCAL
Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU
Aralık-2020, 115 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Türkçe öğretmenlerinin iş doyumunun örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada, Türkçe öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki çalışma yılı ve okulda çalışma yılına göre iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmektedir. Araştırma 15 Haziran-15 Temmuz 2020 tarihleri arasında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde devlet okullarında çalışan basit tesadüfi örneklem yöntemine göre seçilen 157 Türkçe öğretmenine uygulanan iş doyum ve örgütsel bağlılık ölçeği ile yapılan ilişkisel tarama yöntemine göre yürütülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin içsel doyumunun düzeyinin “çok yüksek”, dışsal doyum düzeyi “orta” ve genel iş doyum düzeyinin ise “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyinin “düşük”, çıkarıcı bağlılık düzeyinin ve ahlaki bağlılık düzeyinin ise “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum ve okulda çalışma yılı değişkenlerine göre iş doyum düzeyleri farklılaşmadığı belirlenmiştir. Araştırmada 41-50 yaş arası Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum ve genel iş doyum düzeyinin 22-30 yaş ve 51 yaş ve üstü öğretmenlerden düşük, lisede görev yapan Türkçe öğretmenlerinin dışsal doyum düzeylerinin ortaokulda görev yapan Türkçe öğretmenlerinden yüksek, 16-20 yıl arası mesleki çalışma yılı olan Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum ve genel iş doyum düzeylerinin 1-5 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri çalışma yılı olan Türkçe öğretmenlerinden düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin medeni durum, okul türü, okulda çalışma yılı değişkenlerine göre örgütsel bağlılıklarında farklılık oluşmadığı belirlenmiştir. Araştırmada 50 yaş ve üstü Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyinin 31-40 yaş arası Türkçe öğretmenlerinden düşük olduğu, kadın Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyinin erkek Türkçe öğretmenlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Türkçe

öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiş, Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyindeki değişimin % 27,5'ni içsel ve dışsal doyum düzeyleri negatif yönlü ve ahlaki bağlılık düzeyindeki değişimin % 30.7'sini içsel ve dışsal doyum düzeyleri pozitif yönlü açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırma ile elde edilen bulgulara ilişkin olarak öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Türkçe Öğretmeni, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık



ABSTRACT

**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK
SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS
OF TURKISH LANGUAGE TEACHERS**

Çağatay ÖCAL
Master, Education Administration
Thesis Supervisor: Asst. Prof. Mehmet Kasım KOYUNCU
December-2020, 115 Pages

The aim of this study is to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment of Turkish teachers. In the study, it is also examined whether the job satisfaction and organizational commitment levels of Turkish teachers differ according to age, gender, marital status, school type, professional working year and working year at school. The research was conducted according to the relational screening method with the job satisfaction and organizational commitment scale applied to 157 Turkish teachers who were selected according to the simple random sampling method working in the state schools in Küçükçekmece district of Istanbul province between 15 June and 15 July 2020.

According to the research results; It has been determined that the level of internal satisfaction of Turkish teachers is "very high", the level of external satisfaction is "medium" and the level of general job satisfaction is "high". It was determined that the level of forced commitment of Turkish teachers was "low", and the level of self-interested commitment and moral commitment was "high". In the study, it was determined that the job satisfaction levels of Turkish teachers did not differ according to the variables of gender, marital status and working years at school. In the study, the level of internal satisfaction and general job satisfaction of Turkish teachers between the ages of 41-50 is lower than those of those aged 22-30 and 51 and above, the external satisfaction levels of Turkish teachers working in high schools are higher than those of Turkish teachers working in secondary schools, It has been determined that the internal satisfaction and general job satisfaction levels of Turkish teachers who are working between 1-5 years and who have worked for 21 years or more are lower than those of Turkish teachers. In the study, it was determined that there was no difference

in organizational commitment of Turkish teachers according to the variables of marital status, school type and working year at school. In the study, it was determined that the moral commitment level of Turkish teachers aged 50 and over is lower than Turkish teachers between the ages of 31-40, and the moral commitment level of female Turkish teachers is higher than male Turkish teachers. Significant relationships were determined between the job satisfaction levels and organizational commitment levels of Turkish teachers, 27.5% of the change in the level of forced commitment of Turkish teachers was negative, and 30.7% of the change in the level of moral commitment was positively explained by the internal and external satisfaction levels. has been determined. Suggestions have been developed regarding the findings of the research.

Key Words: Turkish Teacher, Job Satisfaction, Organizational Commitment

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ABSTRACT	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.6. Tanımlar	5

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Öğretmenlerin İş Doyumu.....	7
2.1.1. İş Doyumu	7
2.1.2. İş Doyumunun Önemi	9
2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	10
2.1.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	11
2.1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Faktörler	14
2.1.4. İş Doyumuna Yönelik Motivasyon Kuramları.....	19
2.1.4.1. Kapsam Kuramları	19
2.1.4.2. Süreç Kuramları	26
2.1.5. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu	31
2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı.....	33
2.2.1. Örgütsel Bağlılık	33

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	35
2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	37
2.2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler.....	37
2.2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kurumsal Faktörler	39
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Kuramları.....	43
2.2.4.1. Tutumsal Bağlılık Kuramları	43
2.2.4.2. Davranışsal Bağlılık Kuramları.....	51
2.2.5. Öğretmenlik Mesleği ve Örgütsel Bağlılık	53
2.3. İlgili Araştırmalar	56
2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	56
2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	66
3.1. Araştırmanın Modeli	66
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	66
3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	68
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	68
3.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	68
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	68
3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması	69
3.5. Araştırma Verilerinin Analizi.....	69

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	71
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	71
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	72
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	72
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	77
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	81

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	84
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	84

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	84
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	85
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	86
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	88
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	90
5.2. Öneriler.....	92
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	92
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	93
KAYNAKÇA	94
EKLER.....	108
ÖZGEÇMİŞ.....	115



TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.2.1. Türkçe Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	67
Tablo 3.5.1: Ölçek Boyutların Normallik Dağılımı Tablosu	70
Tablo 4.3.1: Türkçe Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	73
Tablo 4.3.2: Yaş Değişkenine Göre İçsel Doyum Post-Hoc Testi.....	73
Tablo 4.3.3: Yaş Değişkenine Göre Genel İş Doyumu Post-Hoc Testi.....	74
Tablo 4.3.4: Türkçe Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	74
Tablo 4.3.5: Türkçe Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	74
Tablo 4.3.6: Türkçe Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre İş Doyum Düzeylerinin Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	75
Tablo 4.3.7: Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Çalışma Yılına Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	75
Tablo 4.3.8: Mesleki Çalışma Yılı Değişkenine Göre İçsel Doyum Post-Hoc Testi	76
Tablo 4.3.9: Mesleki Çalışma Yılı Değişkenine Göre Genel İş Doyumu Post-Hoc Testi	76
Tablo 4.3.10: Türkçe Öğretmenlerinin Okulda Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	77
Tablo 4.4.1: Türkçe Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	77
Tablo 4.4.2: Yaş Değişkenine Göre Ahlaki Bağlılık Post-Hoc Testi	78
Tablo 4.4.3: Türkçe Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	78
Tablo 4.4.4: Türkçe Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	79
Tablo 4.4.5: Türkçe Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	79
Tablo 4.4.6: Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Çalışma Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	79

Tablo 4.4.7: Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Çalışma Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (Devamı).....	80
Tablo 4.4.8: Türkçe Öğretmenlerinin Okulda Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	80
Tablo 4.5.1: Türkçe Öğretmenlerinin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	81
Tablo 4.5.2: Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Zoraki Bağlılık Düzeylerini Açıklamasına Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 4.5.3: Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ahlaki Bağlılık Düzeylerini Açıklamasına Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	83



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1.4.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	21
Şekil 2.1.4.2: Maslow ve Alderfer'in İhtiyaçlar Kuramları Arasındaki İlişki.....	22
Şekil 2.1.4.3: Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	24
Şekil 2.1.4.4: McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı	25
Şekil 2.2.4.1.1: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bağlılık.....	43
Şekil 2.2.4.2.1: Örgütsel Bağlanmada Davranışsal Bağlılık.....	51



KISALTMALAR LİSTESİ

- Çev. : Çeviren
Ed. : Editör
İ.İ.B.F. : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İÜ : İstanbul Üniversitesi
MEB : Millî Eğitim Bakanlığı
vd. : ve diğerleri
ZKÜ : Zonguldak Karaelmas Üniversitesi



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde insan kaynağı kurumlar açısından en önemli kaynak olarak değerlendirilmektedir. Kurumların başarıları çalışanların başarılarına bağlıdır ve insan kaynağının etkin ve verimli olması stratejik bir önem taşımaktadır. Çağdaş insan kaynakları yaklaşımları çalışanların duygu, düşünce ve beklentilerini önemseyen ve sürekli olarak insanların nasıl daha mutlu ve verimli olacağına odaklanmıştır. Kurumların çalışanlara yönelik bu yaklaşımın temelinde çalışanların kendilerini daha iyi hissedecekleri bir kurum kültürünün oluşması bulunmaktadır (Tüzüner, 2011: 60).

Okullar, gelecek nesillerin yetiştirilmesi görevini yerine getirmektedir. Eğitim hizmeti, insana odaklı bir hizmet olarak emek yoğun bir hizmettir ve öğretmenler bu süreçte stratejik bir öneme sahiptir. Bir okulun başarısı bir anlamda çalışanların başarısına bağlıdır ve iş doyumu ve bağlılığı yüksek olmasına bağlıdır. Öğretmenlerin görev tanımlarında belirtilen sorumlulukları benimsemesi ve öğretmenlik mesleğinin yeterliliklerini yerine getirmesi olumlu tutumlarına bağlıdır (Terzi ve Kurt, 2005:101).

Eğitim kurumlarının başarılı olabilmesi ve okulun istenilen sosyal çıktıya ulaşabilmesi öğretmenlere bağlıdır. Ülkelerin en önemli kamu kurumu olarak okulların gelecek nesillerin yetiştirilmesine yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri öğretmenlerin beklenti ve isteklerinin bilinmesi ve mutlu bir çalışma ortamının sunulması ile mümkündür. Öğrenme ve öğretme süreçlerinin en stratejik ögesi olan öğretmenler, görevlerini yerine getirirken eğitim ve öğretim hizmetini sunmaya hazır olmaları ve yüksek düzeyde moralli olmaları gerekmektedir (Kocabaş ve Karaköse, 2005: 2).

Eğitim kurumlarında öğretmenlik mesleğine ilişkin çalışmaların temelinde öğrenci başarısını arttıran öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumlarının desteklenmesi yatmaktadır. Öğretmenlerin okuldaki başarısı öğrencilerin başarısının da artmasını sağlamakta öğretmenler ne kadar verimli çalışırlarsa eğitimin kalitesi de o anlamda

olumlu olmaktadır. Öğretmenlerin yeterliliklerinin yanında yüksek motivasyona sahip olması öğretmen, eğitim yöneticisi, öğrenci ve veli iş birliğini de arttırmaktadır (Başaran, 2019: 1).

Türkçe öğretmenleri ise özel alan yeterliliği başta olmak üzere öğrencilerin Türk Dili ve Edebiyatı ile ilgili çalışmaktadır. Öğrencilerin ana dillerini öğrenirken sahip olması gereken niteliklerine oluşturulması öğretmenlerin kendi çalışmalarını değerlendirebilmeleri, bu değerlendirmeler ışığında Türkçe derslerine yön verebilmeleri yeterlilik düzeyine erişmeleri beklenmektedir (Güney, Altan ve Gün, 2010: 287). Öğretmenlerin eğitim kurumundaki verimliliği öğrenci başarısını etkilemekte eğitim kurumunun verimliliğini de arttırmaktadır. Verimliliğin sağlanabilmesi için, eğitim öğretimde stratejik konuma sahip olanların işlerinde mutlu ve doyuma ulaşmış olmaları gerekmektedir (Kocabaş ve Karaköse, 2005).

Çalışanların hem işlerine hem de çalıştıkları kuruma yönelik tutumlarını pek çok faktör etkileyebilmektedir. Buna bağlı olarak çalışanların beklentileri, çalıştıkları kurumun kültürü ve psikolojik durumu da tutumlarını etkileyebilmektedir. Bu anlamda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık sadece ekonomik temelleri olmayan bir yapıya sahiptir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004: 6). Günümüzde çalışanların işlerini sadece biçimsel düzeyde değil yüksek motivasyonda yerine getirebilmesi görev ve sorumluluklarının üzerinde gönüllülük esasına dayanan bir tutum içinde olması gerekmektedir. Çalışanların işe yönelik en önemli tutumları ise iş doyumunu gösterilmektedir (Gürbüz, 2006: 50).

İş doyumunu, çalışanların işlerine yönelik tutumlarıdır. Buna göre çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumları bulunduğu iş doyum düzeyleri yüksek olumsuz olduğunda ise düşük olarak değerlendirilmektedir (Karabacak, 2013). İş doyumunun, çalışanın öznel değerlendirmesi sonucunda ulaştığı bir durum olması nedeniyle bireye bağlı olmasına karşılık belli bir kurumda ölçülen iş doyum düzeyi genel olarak çalışanların işlerine yönelik tutumları hakkında bilgi vermektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 204).

Kurumlar açısından iş doyumunu çalışanların işine karşı geliştirdiği bir tutum olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların iş doyumunu olumlu ise yüksek olumsuz ise iş doyum düzeylerinin düşük düzeyde olduğu görülür. Buna bağlı olarak çalışanların iş doyumunu ile davranışları arasındaki ilişki hem işin niteliği hem de bireyin bu nitelikleri algılama düzeyi önemli bilgiler vermektedir (Özkalp ve Kırel, 2016: 113-114). Öğretmenlere yönelik olarak yapılan iş doyumunu araştırmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile

çalışma performansları arasında önemli bir ilişki olduğu ve iş doyumu düzeyinin öğretmen davranışlarını olumlu ya da olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009: 20).

Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki bağlantıyı karakterize eden ve çalışmaya devam etmesi ya da onu terk etme olasılığını ilgilendiren psikolojik bağ olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışmaya devam etme isteği, işten ayrılma eğilimi, devamsızlık, bireysel performans ve verimlilik ile ilgili tutum ve davranışların sonuçları ile değerlendirilebilmektedir (Allen and Meyer 2000).

Öğretmenler açısından önemli bir tutum da örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini çalıştıkları eğitim kurumu ile özdeşleştirme, ortak amaçları benimseme ve okula karşı tutumlarına bağlıdır. Bu ilgi ve tutum da öğretmenlerin bağlılık düzeyine uygun davranışlarını etkilemektedir (Celep, 2000: 4).

Örgütsel bağlılık, çalışanların farklı değerlendirmelerine dayanmaktadır. Bu değerlendirmeler arasında çalışanların duygusal olarak okula bağlanmaları, okullarından ayrılmaları durumunda farklı alternatiflerin olup olmaması ve ahlaki sorumluluk hissetmesidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenler, okulun amcalarını gerçekleştirme için kendilerinden beklenen davranışların üstünde bir çaba harcayabilmektedir. Bu öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini benimsediği okulunda görev yapmaya kararlı olduğu görülmektedir (Balay, 2000: 3).

Öğretmenlerin kendilerini okulları ile özdeşleşme ve bağlanma gücü ile motivasyonları arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel değer, ilke ve normlara gönüllü bir şekilde bağlanan öğretmenler çalışmaya yönelik güçlü bir arzu hissetmektedir (Porter, Steers ve Boulian, 1973: 3). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik yapılan araştırmalarda iş doyumu, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti, motivasyon gibi pek çok örgütsel davranış ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (İnce ve Gül, 2005:1).

Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi işi ve iş ortamına yönelik tutumlarını ortaya koyarken fiziksel, psikolojik ve davranışlar etkileri bakımından okulları da ilgilendirmektedir. Günümüzde çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı önemli bir alanı oluştururken, okulda mutsuz olan öğretmenlerin devamsızlık davranışları göstermesi, görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi, okulda çatışmacı davranışlar geliştirerek eğitim kurumunun verimliliğini de etkilemektedir (Keser, 2006: 142). Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek

olması eğitim kurumunun başarısının doğrudan etkilemektedir. Öğretmenlerin işlerine ve okullarına yönelik olarak benimsedikleri tutumları, davranışlarına yansımakta ve okulun verimli ya da verimsiz çalışmasını belirleyebilmektedir (Ardıç ve Baş, 2001: 17).

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın önemi ve amacı doğrultusunda problem cümlesi “Türkçe öğretmenlerinin iş doyumunun örgütsel bağlılıklarına ilişkisi ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir. Araştırmada bu problem cümlesine uygun olarak alt problemler de aşağıda gösterilmiştir.

1. Türkçe öğretmenlerin iş doyumunu ne düzeydedir?
2. Türkçe öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
3. Türkçe öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki çalışma yılı ve okulda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Türkçe öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki çalışma yılı ve okulda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Türkçe öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırmada Türkçe öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi öncelikle eğitim yöneticilerinin öğretmenlerin tutum ve davranışlarına yönelik veriler sağlayabilir. Öğretmenlerin işlerine ve çalıştıkları kuruma yönelik tutumlarının belirlenmesi eğitim kalitesi ve okulun sosyal çıktısı açısından önem taşımaktadır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık çalışanların işlerine ve işyerine yönelik fiziksel, bilişsel ve psikolojik tepkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi öğretmenlerin tutumlarının öğrenilmesine ve eğitim planlaması ve eğitim yönetimi alanından önlemler alınmasını sağlayabilmektedir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının eğitim yöneticileri açısından önemli olduğu görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçların okulun istenilen düzeyde çıktı sağlayabilmesi için hizmet veren insan gücüne yönelik politikalarını yeniden gözden geçirmesini sağlayabilir. Yapılan çalışmanın bir başka önemi de eğitim hizmeti kalitesinin artırılması ve verimli bir okul ikliminin oluşturulmasında öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarına yönelik bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına yardımcı olacağı umulmaktadır.

Türkçe öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve okullarına bağlılık düzeylerinin öğrenilmesi mesleki gelişimleri açısından önemli olduğu gibi verimliliklerinin artırılmasına yönelik yapılacak diğer akademik çalışmalara katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya katılan Türkçe öğretmenlerinin soruları samimi bir şekilde cevaplandığı varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma 15 Haziran-15 Temmuz 2020 tarihleri arasında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde devlet okullarında çalışan Türkçe öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Aşağıda çalışmada kullanılan terimlerin tanımları yer almaktadır.

Türkçe Öğretmeni: Öğrencilerin Türkçe öğretimi sürecinde öğretiminin planlanmasını ve düzenlenmesini, öğrencide hedeflenen dil becerilerinin gelişimi, takibi, ölçüm ve değerlendirilmesi ile sorumlu üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olan öğretmenlerin branş alanıdır (Güney, Altan ve Gün, 2010: 288).

İş Doyumu: Çalışanların işlerine yönelik olarak oluşturdukları tutumları iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların işlerine yönelik tutumlarının olumlu olması halinde iş doyumları yüksek, olumsuz olması halinde iş doyumları düşük olarak tanımlanır (Özkalp ve Kirel, 2016: 113).

Örgütsel Bağlılık: Bireylerin çalıştıkları işyerine karşı oluşturduğu tutumları örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Bireyin işyerinde görevini yerine getirirken farklı faktörlerin bileşimi ile oluşan örgütsel bağlılık, bir diğer anlamı ile çalışanın işyeri ile kurduğu bağın düzeyini ifade etmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 292).



İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelenmekte ve bu alanda yayımlanmış yurtiçi ve yurt dışı araştırmalar yer almaktadır.

2.1. Öğretmenlerin İş Doymu

2.1.1. İş Doymu

19. yüzyılın ilk yarısında çalışma yaşamına kazandırılmış olan iş doyumu kavramı 1930-1940'lı yıllarda kitle üretiminin hâkim olması ile önemini arttırmıştır. Bu yıllarda yapılan araştırmaların temelinde işyerinde mutlu olan ve beklentileri karşılanmış çalışanların daha verimli olacağı tezi yatmaktaydı. İş doyumu çalışmaları ilk olarak klasik bir yaklaşım ile çalışanların güdülerinin davranışlarını nasıl etkilediğine yönelik olmuştur (Terekli, 2010: 58).

Çalışma hayatına ilişkin çağdaş yaklaşımların benimsenmesi ile iş doyumuna yönelik bilimsel araştırmalarda hız kazanmıştır. Kurumların sahip olduğu insan kaynağının bir avantaj olarak değerlendirilmesi, verimlilik ve başarının da bu insan kaynağı ile elde edilebileceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, bireyin profesyonel olarak hayatını devam ettirmesi için yaptığı işe yönelik tutumu, işyerinden ve işinden beklentilerinin karşılanma düzeyini göstermektedir. Böylece iş doyumu, çalışanların ihtiyaçları olan ve zihinlerinde hak ettiklerine inandıkları ödülleri aldığında gerçekleşmektedir (Thiagaraj ve Thangaswamy 2017: 464).

İş doyumuna yönelik yapılan tanımlar daha çok çalışanların işleri ile ilgili bütün faktörlere verdikleri cevap, tepki ve algıladıkları sonuç olarak tanımlanmaktadır. İş doyumu bir tutum olarak çalışanların davranışlarını etkilerken, en genel ifadesi ile çalışanların işleri ilgili bütün faktörlere yönelik geliştirdikleri olumlu duygu ve düşünceler bütünüdür. Tanımından anlaşılacağı üzere iş doyumu pek çok bireysel ve kurumsal etmen tarafından etkilenmektedir (Karabacak, 2013: 29).

Örgütsel davranış disiplini açısından çalışanların işleri ile ilgili oluşturdukları bir tutum olan iş doyumu, olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanların işe yönelik memnuniyetlerinin olumlu olması halinde yüksek bir iş doyumu, memnuniyetsiz olmaları

durumunda ise iş doyumsuzluğu yaşanmaktadır. İş doyumu, çalışanların ihtiyaçları ile elde ettiği sonuçlara bağlı olarak da değişmektedir (Özkalp vd., 2013: 71-72).

İş doyumu, çalışanlardan tarafından bilinçli ya da bilinçsiz olarak elde etmek istedikleri kazanımlara karşı oluşan bir sonuç ya da değerdir. Çalışma hayatında elde edilen bütün maddi ve maddi olmayan kazanımların değer derecesi iş doyumunun belirleyicisidir. Çalışanların emek ve çabaları sonucunda elde ettikleri bu değer fonksiyonunun düzeyi de iş doyumunu belirleyerek, davranışlarına yansımaktadır (Wagner and Hollenbeck, 2010: 138; Akt: Özaydın ve Özdemir, 2014: 251).

İş doyumu çağdaş yönetim anlayışının hâkim olduğu 1990'lı yılların başından itibaren çalışan tutumlarının öne çıkması ile birlikte önemli bir araştırma alanı olmuştur. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları açısından önemli bir kavram olan iş doyumu, çalışanların işe yönelik reaksiyonu olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların işe yönelik psikolojik cevaplarının davranışsal etkileri ile iş doyumu görünür hale gelmektedir (Karaca ve Balcı, 2011: 34).

Bir başka tanıma göre iş doyumu, çalışanların işe yönelik memnuniyetini ifade etmektedir. Pozitif tutum olarak tanımlanan iş doyumunda çalışan ile yaptığı işin sahip olduğu bütün koşul ve şartlarının değerlendirilmesi ile oluşmaktadır. İş doyumunun birey ile işi arasındaki uyum olarak açıklanması memnuniyeti oluştururken, iş doyumuna sahip çalışanların denge halinde oldukları ve rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu yaşadığı söylenebilir. İş doyumsuzluğunda ise birey kendisi ile çatışmakta ve mutsuz olmaktadır (İşcan ve Sayın 2010, 198). Bu nedenle, iş doyumunu haz ya da hoşnutluk duygusu ile açıklayan yazarlarda bulunmaktadır. Çalışanların işleri ile ilgili olarak zaman içinde ortaya çıkan haz duygusunun düzeyi iş doyumunu belirlemektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7).

Örgütsel davranış açısından iş doyumu, işin çalışanların zihnindeki yansıması olan psikolojik yönünü oluşturmaktadır. Psikolojik açıdan işi ile olumlu duygu ve düşüncelere sahip bireylerin öncelikle fiziksel olarak rahatsızlık hissetmedikleri ve ikinci olarak davranışlarında bu doyumun etkilerini gösterdikleri belirtilmektedir. Bu yönü ile iş doyumu, insanın diğer insanlar ile birlikte bir eser meydana getirirken elde ettiği mutluluk düzeyi olarak tanımlanabilmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik., 2003: 150).

İş doyumu çalışanın algılarına dayanmaktadır. Bireysel olarak iki farklı boyutta belirlenen iş doyumu toplamda genel bir sonuca ulaşmakta ve çalışanın işinden memnun

olma ya da olmama halini yansıtmaktadır. İçsel iş doyumunu, bireyin sosyal ilişkilerinden ortaya çıkan tanınma ve kabul görme, başarıya ulaşma, kendini geliştirme ve ilerlemeyi kapsamaktadır. Dışsal iş doyumunu ise çalışanın işinden elde ettiği maddi kazanımlar, iş güvencesi ve güvenliği, çalışma koşulları, karar alma süreçlerine katılım ve çalışma ilişkilerini kapsamaktadır. İçsel ve dışsal faktörler karmaşık bir etkileşim içinde bireyin beklentilerinin karşılanması ile iş doyumunu oluşturmaktadır (Tsourela, Mouza ve Paschaloudis, 2008: 250).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Çalışanlar, günlük hayatlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedir. Belli bir ücret karşılığında fiziki ve entelektüel yeteneklerini ortaya koyan çalışanların işlerine yönelik beklentileri oluşmaktadır. Çağdaş yönetim yaklaşımları bu beklentilerin karşılanmadığı anda verimsizliğin oluşacağını ve işyerinde mutlu olmayan bireylerin iş performansının düşeceğini ifade etmektedir. Bu nedenle iş doyumunu bireyi ilgilendiren yapısı ile önemli olduğu kadar kurumları ilgilendiren etkileri açısından da önemlidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6).

Günümüzde, belli bir amaç için toplanan insanların oluşturduğu organizasyonların başarılı olması üyelerinin başarısında saklıdır. Kurumsal düzeyde amaçlara ulaşılması ve hedeflerin gerçekleşmesi çalışanların emekleri ile oluşmakta ve insan kaynağı diğer bütün kaynakları yöneten yapısı ile ilk sırada yer almaktadır. İş doyumunu bu süreçte çalışanların motivasyonu ve amaçları kabullenmesinde önemli bir aracılık rolü oynamaktadır. Çalışanların yüksek performans göstermeleri işlerinden menün olmalarına bağlıdır ve mutlu bireylerin faaliyetlerinde daha başarılı olacakları düşünülmektedir (Tüzüner, 2011: 60).

İş doyumunun öne çıkmasında bir diğer neden de çalışanların işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma eğilimi, örgütsel bağlılık ve güçlü kurum kültürünü etkileyen faktör olmasıdır. Çalışanların işe yönelik tutumları ile sayılan kavramlar arasındaki ilişki olumlu ya da olumsuz olduğunda hem bireysel hem de organizasyon açısından önemli sonuçlara yol açmaktadır. Örneğin iş doyumunun düşük düzeyde olduğu işyerlerinde işten ayrılmaların sık yaşanması bir başka ifade ile personel devir hızının yüksekliği verimsizliğin ana neden olarak gösterilmektedir (Bayrak Kök, 2006: 294).

İş doyumunun önemine ilişkin açıklamalar incelendiğinde üç ana sonuca ulaşıldığı görülmektedir (Özkalp vd., 2013: 80):

- İş doyumunu düşük olan çalışanların iş yerinden ayrılması ekonomik kayıplara neden olmakta ve kurum kültürü zayıflamaktadır.
- İş doyumunu yüksek çalışanların davranışlarının olumlu olması nedeniyle kurumsal verimlilik artışı yaşanmakta, psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklı olan çalışanların mutlu olduğu görülmektedir.
- İş doyumunu sadece bireysel ve kurumsal değil toplumsal açıdan etkileri olan bir tutumdur. Çalışanlar işyerinde mutsuz olduklarında, bunu çevrelerine yansıtacaklardır.

Bir işyerinde çalışanların iş doyumuna yönelik yapılan incelemeler bir anlamda kök problemlerin neler olduğuna dair önemli veri kaynaklarıdır. Kurum kültürünün geliştirilmesi, çalışanların aidiyet bilincinin geliştirilerek ortak amaçların içselleştirilmesi için geliştirilmesi açısından katkı sağlamaktadır. Örgütsel iletişim ve çalışma barışı açısından da iş doyumunu birleştirici ya da dağıtıcı bir etki yapabilmektedir (Gedik, Akyüz ve Batu., 2009: 1-2).

Son olarak iş doyumunun çalışanların sağlıkları açısından etkilerinden bahsedilebilir. İşyerinde mutsuz olan insanların sürekli kaygı ve stres yaşamaları fiziksel sağlıklarını etkileyen güncel hastalıkların başında gelmektedir. İş doyumunu yüksek bireyler daha sağlıklıdır ve mutludur. Sosyal hayatında barışçıl ilişkiler geliştiren bu bireylerin sağlık masraflarının iş doyumsuzluğu yaşanan bireylerden da az olduğu belirlenmiştir (Özkalp vd., 2013:80).

2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Birbirlerinden farklı ihtiyaçları ve beklentileri olan insanlarda oluşan kurumlar farklı örgütsel kültürlere sahiptir. Bu durum, iş doyumunun pek çok farklı faktör tarafından etkilendiğini göstermektedir. Kişilik özellikleri ve farklı demografik özelliklere sahip bireylerin algılamalarının da birbirinden farklı olacağı bir gerçektir. Bununla birlikte çalışanların algıladıkları iş doyumları zaman içinde de farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca farklı organizasyonların farklı örgütsel yapılarından kaynaklanan faktörlerde iş doyumunu etkilemektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41-42). İş doyumunu

etkileyen faktörler, bireysel faktörler ve kurumsal faktörler olarak iki ayrı başlık altında incelenebilir.

2.1.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler, kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem ve diğer bireysel faktörlerdir.

a) Kişilik Özellikleri

Bireylerin farklı kişilik yapıları iş doyumlarını etkilemektedir. Kendine güvenen ve dışarıya açık kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş doyumunu açısından yüksek doyuma sahip oldukları görülmektedir. Bireyin kişiliğinin uyumlu ve dengeli olması halinde örgütsel amaçları benimsemesi ve kurum kültürü ile özdeşleşmesi daha kolay olmaktadır. Bu kişilik yapısındaki bireylerinde iş doyum düzeyi algılamalarının daha yüksek olduğu beklenmektedir. Sorumluluktan kaçmaya, kişisel gelişimine önem veren bireylerin iletişime açık olmaları da iş doyum düzeylerini destekleyen bir yapıya sahiptir (Başaran, 2000: 220).

İnsanların sahip oldukları kişilik özellikleri, aynı işyerinde benzer pozisyonda çalışanların bile farklı iş doyumunu yaşamalarını sağlayabilmektedir. Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayıran genel karakteristik özelliklerini yansıttığı için hem ihtiyaç ve beklentilerin hem de algılayışını farklılaştırmaktadır. Bu nedenle çalışanların kişilik yapıları ile iş doyum düzeyleri arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır (Sirem, 2009: 46).

b) Cinsiyet

İş doyumunu ile çalışanların cinsiyetlerine yönelik araştırmada genel bir sonuca ulaşılamamıştır. Farklı sektör ve iş kollarında farklı sonuçlara ulaşılması genel bir ilişki düzeyinin belirlenmesini de zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte, sosyal cinsiyet eşitsizliğinin yaşandığı sektörlerde kadınların dezavantajları nedeniyle erkeklere göre daha düşük iş doyumuna sahip oldukları bilinmektedir (Yılmaz, 2014: 14).

Kadın çalışanların örgüt kültürünün daha kolay benimsemesi ve uyumlu yapıları ile iş doyumlarının erkek çalışanlara göre yüksek çıktığı çalışmalarda bulunmaktadır. Ancak kadınların bazı sektörlerde daha düşük ücret alması gibi nedenlerle daha az iş doyumuna sahip olduğu araştırmalarda bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında kadın ve

erkeğin toplumsal rollerinden kaynaklanan bir farklılığın olduğu söylenebilir (Somuncuoğlu, 2013: 70).

c) Yaş

Yaş değişkeni ile iş doyumu arasındaki ilişkide de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Doğru bir ilişki ile çalışanların yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığına yönelik bulgulara ulaşan çalışmalar bulunmaktadır. Yaşları daha yüksek bireylerin bilgi birikimi ve deneyimleri ile daha dengeli bir çalışma hayatı sergilemeleri genç çalışanlara göre iş doyumlarının artmasına neden olmaktadır. Ancak gelişme ve yükselme beklentisi olan genç çalışanların işe başladıkları yıllarda iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonraki yıllarda ise çabalarının sonuçlarına göre iş doyumlarını değerlendirdikleri görülmektedir (Baş, 2002: 27).

İş doyumu ile çalışanların yaşları arasında “U” formasyonu ilişkisi oluştuğunu tespit eden çalışmalarda bulunmaktadır. Bu çalışmaların sonuçlarına göre yeni bir işe başlayan genç çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, yaşlarının ilerlemesi ve beklenti-kazanım dengesine göre daha azaldığı ve bireyin işe devam etmesi halinde tekrar yükseldiği belirlenmiştir (Demir, 2005: 128).

d) Medeni Durum

İnsanların evli ya da bekar olmaları iş doyum düzeylerinin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Bunun en temel nedeni aile sorumluluğunu üstlenen çalışanların işe yönelik daha olumlu bir tutum içinde olduğu, bekar bireylerin ise işlerini değerlendirirken daha fazla beklenti içine girdikleri söylenebilir. Çalışanların medeni durumlarının iş doyumlarını etkilemediğine ilişkin çalışmalar da bulursa da evli olan çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmaktadır (Özarıslan, 2010: 84).

Kadın çalışanların aile içinde sahip olduğu annelik rolünün iş doyumı üzerinde etkisi bulunmaktadır. İş yaşam dengesi açısından rol çatışması yaşayan evli çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu belirleyen çalışmalarda bulunmaktadır. Çocukların bakımı ve ev işlerinin vermiş olduğu baskı ile aşırı stres altında bulunan anne çalışanların iş doyum düzeyleri azalabilmektedir (Toker, 2007: 103).

e) Eğitim Düzeyi

Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça işlerinden beklentilerinin de arttığı görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların geleceğe yönelik yatırım yapmaları karşılığında elde ettikleri ödüllerin az olması iş doyum düzeylerini düşürebilmektedir. Bireyin eğitim düzeyi ile yaptığı işin dengeli olması ve gelişme olanaklarının çalışan tarafından olumlu değerlendirilmesi durumunda ise iş doyum düzeyleri artmaktadır (Metle, 2001: 316).

Eğitim düzeyi, iş doyumunu ile ilişkilendirilen diğer bir faktördür. En genel ilişki, eğitim düzeyi düşük olanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması ile açıklanmasıdır. Çalışanlar eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Çalışanların eğitim durumu ile sahip oldukları bilgi birikimi ve yeterliliklerinin üzerinde beklentisi olması ise iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Eğinli, 2009: 39-40).

f) Kıdem

Kıdem, çalışanın belli bir işyerinde kaç sene çalıştığını ifade eden kavramdır. Kıdem en önemli özelliği çalışanların iş yerinde geçen zamanına paralel olarak işi ile özdeşleşmesi ve memnuniyet düzeyinin artmasıdır. Buna karşılık kıdem ile ilgili araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak genel olarak kıdem ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir (Hoş ve Oksay, 2015: 6).

Kıdem değişkenine göre iş memnuniyeti farklılıklar gösterebilmektedir. Bazı çalışmalar kıdem ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki üzerinde dururken bazı çalışmalar ise "U" formasyonu oluşturduğunu belirlemiştir. İnsanlar yeni bir işe başladıklarında iş doyumunun yüksek olması beklenmektedir. Bu doyum yıllar içinde azalmakta ancak kıdem artması ile birlikte kazanımlarının da artmasına paralel olarak iş doyumunun olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 252).

h) Diğer Bireysel Faktörler

Bireysel düzeyde iş doyumunu etkileyen önemli bir faktörde çalışanların yaşam dair yaklaşımları ve beklentileridir. Psikolojik bir anlaşma olarak iş doyumunu çalışanların beklentilerinin karşılanması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Hayata ilişkin esnek bir bakış açısı geliştiren bireylerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

2.1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Faktörler

İş doyumunu etkileyen kurumsal faktörler, işin niteliği, ücret ve ödüllendirme sistemi, çalışma koşulları, örgüt kültürü, örgütsel iletişim, gelişme ve yükselme olanaklarıdır.

a) İşin Niteliği

İşin niteliği bulunduğu sektöre göre değişen özelliklerine göre belirlenmektedir. Madencilik, güvenlik ve sağlık vb. işlerde çalışan bireylerin iş yükü de farklılaşacağı için iş doyumları da etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar insana yönelik hizmetlerde çalışanların iş doyumlarının daha düşük olduğunu belirlemiştir. İşle ilgili çalışanların karar verme süreçlerine katılımı, çalışırken sahip olduğu serbest hareket etme özelliği iş doyumunu arttıran özelliklerdir. Sürekli tekrarlamaya dayalı fabrika üretiminde çalışanlar işlerini sıkıcı ve basit olarak nitelendirebilmektedir. Ayrıca, işin toplumsal düzeyde çalışana statü sağlaması da iş doyumunu destekleyici bir özelliğe sahiptir (Özkalp vd., 2013: 74).

İşin niteliği çalışanların iş doyumunu etkilerken, bireylerin kişilik yapılarına ve beklentilerine uygun bir işte çalışması yeteneklerini sergilemesi açısından olumlu bir katkıya sahiptir. İşin çok karmaşık olması, bireyin bilgi birikimin ve deneyiminin işe uygun olmaması verimliliği engelleyeceği için olumsuz olarak değerlendirilir. Benzer şekilde bireyin yeteneklerinin altında bir işte çalışması da moral ve motivasyonunu azaltıcı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla işin genel özellikleri çalışanların beklentilerini karşılaması önemlidir (Eroğluer, 2008: 24)

a) Ücret ve Ödüllendirme Sistemi

İş doyumunu dışsal bir faktör olarak etkileyen en önemli unsur ücret ve işyerindeki ödüllendirme sistemidir. Ücret, bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasında temel faktör olarak iş doyumunu desteklemektedir. Bu anlamda, düşük ücret alan çalışanların iş doyumlarının olumsuz etkilendiği söylenebilir. Ücretin iş doyumunu açısından temel kaynak olması işletmelerin ücret politikasını iyi belirlemesini gerektirmektedir (Şimşek ve Öge, 2011: 208).

Örgütsel faktörler arasında ücret iş doyumunu açısından belirleyici bir özelliğe sahiptir. Ücret ve diğer maddi kazanımlar, çalışanların emeklerinin karşılığında elde ettikleri dışsal iş doyumunu unsurdur. Çalışanların haklarını alamadıklarını düşündüklerinde iş

doyumları negatif olarak etkilenmektedir. Ücretin bir başka özelliği de örgütsel adalete ilişkindir. Benzer pozisyonda çalışanların farklı ücretlendirilmesi, başarılı ve başarısız çalışanlar arasında ücret farklılığının olmaması olumsuz özellikler olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel adalet özellikle belli düzeyde ücret alan çalışanlar açısından ücret kavramının da önüne geçmektedir. Belli bir düzeyin üzerinde ücret alanlar, arasında adil bir dağıtıma dikkat etmektedir. Buna göre ücret hem bir değer ifadesi hem de sosyal statüyü belirleyen bir unsurdur (Yılmaz, 2014: 17).

Belli bir çalışma karşılığında elde edilen ücretin iş doyumunu etkilemesi farklılıklar içermektedir. Çalışanların beklentilerine uygun bir ücretlendirme iş doyumunu destekleyici bir özellik taşımaktadır. Böylece çalışanların iş yönelik tutumları da olumlu olacaktır. Kurumda örgütsel adaletin sağlanmadığı durumlarda iş doyumunu düzeyi düşerken, çalışanların ücret açısından eşitlik ve denklik kavramlarına önem vermesi, ücret değerlendirme sistemlerinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Liyakat, çalışanın kurum içindeki pozisyonu, yaşı, performansı ve verimliliği bağlı ücretlendirmenin adil olması gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5).

b) Çalışma Koşulları

İşin niteliği dışında işyerinin çalışma koşulları da iş doyumunu ile ilişkilidir. Fiziksel ortamın gerektirdiği olanakların sunulması çalışanla açısından olumlu karşılanmaktadır. İşyerinde ısı, ışık, nem, temizlik, basınç havalandırma, gürültü ve ergonomiye yönelik özellikler çalışanların işlerini yapmasını kolaylaştıracaktır. İnsanların güvenli ve rahat bir ortamda çalışmalarını da olumlu karşılanmaktadır. Buna karşılık bazı sektörlerin tehlikeli olarak tanımlanması ve yüksek risk içermesi de iş doyumunda etkilidir. Çalışma koşullarının vardiyalı olarak yapılması, gece çalışması, rutin ve sürekli tekrarlanan hareketler de iş doyumunu etkiler (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 200).

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların temizliği, ergonomik araçlar ile donatılması, eğitim hizmetini destekleyen bilgisayar sistemleri ve diğer ekipmanlar iş doyumlarını etkilemektedir. Ayrıca, çalışan sağlığını korumaya yönelik olarak alınmış önlemler ile öğretmenlere sağlanan konfor alanları da iş doyumunu açısından önemlidir (Karatepe, 2005: 43).

Öğretmenlerin eğitim ve öğretime ilişkin görevlerini yerine getirmesinde ihtiyaçları olan çalışma ortamının sağlanması oldukça önemlidir. Sınıf ortamının fiziksel olanakları,

havalandırma, ses, ışık, nem ve temizliğe ilişkin özellikler öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmalıdır. Ayrıca eğitim materyali olarak kullanılan bilgisayar ve diğer araçların öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Şişman, 2005: 37).

c) Örgüt Kültürü

Çalışanların üyesi oldukları kurumun kültürü ve işleyişi tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Örgüt kültürü, kurumdaki üst yönetimin çalışanlara yaklaşımı, karar alma süreçlerinin düzenlenmesi, yönetim fonksiyonlarına ilişkin değerler ve ilkeler bütünü olarak iş doyumunu etkilemektedir. Katılımcı anlayışa sahip kurumlarda bütün düzeylerde kararlar birlikte tartışılıp alındığından çalışanların kurumları özdeşleşmeleri ve motivasyonu artmaktadır. Kurum içindeki denetim mekanizmalarının esnek olması, çalışanların sorumluluk alanlarında hareket özgürlüğüne sahip olması olumludur. Bu örgütsel kültüre karşıt olarak katı ve bürokratik yapılar ile ast üst ilişkilerinin muhafazakâr bir anlayışla düzenlendiği kurumlarda ise örgüt kültür iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Başaran, 2008:426).

Örgüt kültürü, aidiyet bilincinin oluşmasına katkıda bulunurken çalışanların örgütsel amaçları benimsemesi de kolaylaşmaktadır. Kurum içindeki sembol, tören ve gelenekler vb. örgütsel kültür unsurları çalışanların biz duygusunu benimsemesini ve üyesi oldukları kurum ile guru duymalarını sağlamaktadır. Örgütsel kültür açısından çalışanların kendisine saygı duyması ve tanınma ihtiyacını karşılayan karar alma süreçlerine katılım amaçlarının içselleştirilmesine destek vermektedir. Örgüt kültürü, çalışan merkezli olduğunda ise bireylerin istek ve beklentilerinin karşılandığı bir kurum yapısı ortaya çıkmaktadır.

İş doyumunu, yönetim fonksiyonu ve yöneticilerin çalışanlara ilişkin politika ve düzenlemeleri ile belirlenmektedir. Çalışanların kendilerini kurumları açısından değerli hissetmeleri oldukça önemlidir. Yönetici ve çalışanlar arasındaki hiyerarşik düzende standart ve normların belirlenmesi çalışanların yaptığı işten doyum sağlamasına neden olmaktadır (Bilir, 2007: 26).

Örgütsel kültürün bir diğer etkisi de kurum içinde alınan kararların belli bir norm içinde belirlenmesi ve keyfi yönetimden sakınılmasıdır. Kurumsal düzeyde terfi, işten çıkarma, ödüllendirme sistemi ve görevlendirme ile ilgili bütün fonksiyonların ilke ve normlar

çerçevesinde alınması çalışanların morallerini yükseltmektedir. Örneğin iş güvencesinden yoksun bir ortamda çalışmak, sürekli olarak işten çıkarılacağı düşüncesi çalışanların stres yaşamalarına neden olmakta ve iş doyumları azalmaktadır (Akıncı, 2001: 79).

d) Örgütsel İletişim

İş doyumunu, çalışanların duygusal ve düşünsel açıdan kendilerini nasıl hissettiklerine ilişkin bir sonuç olduğundan kurum içinde çalışanların birbirleri ile olan ilişkileri de motivasyonlarını ve memnuniyetlerini etkilemektedir. Ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için birlikte hareket etme zorunluluğu ve bilgi alışverişi çalışanların çabalarının organize edilmesine yöneliktir. Bu işbirliği ve dayanışma etkin bir şekilde oluşturulduğunda iş doyumunu arttıran bir özelliğe sahiptir (Karaçor ve Şahin, 2004: 114).

Çalışanların beklenti ve problemlerinin dinlenilmesi, olumlu ilişkiler kurularak çözüm önerileri geliştirilmesi bireyin kendini kurum açısından önemli hissetmesine ve olumlu bir tutum göstermesini sağlamaktadır. Örgütsel iletişimde temel amaç bütün çalışanların görev ve sorumluluklarının yazılı ev sözlü olarak belirlenmesi, etki alanlarının çizilmesi ve verimli bir kurum yapısının oluşturulmasına yöneliktir. Bu süreç başarılı olduğunda çalışanların iş doyumlarında olumlu yönde değişim olacaktır (Özkalp vd., 2013: 75).

Günün büyük bir zaman dilimini işyerinde geçiren bireylerin iş arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkileri ve paylaşımları insanların duygusal gelişimini desteklemektedir. İş arkadaşları ile ekip çalışması içinde yardımlaşan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları desteklenir ve fedakârlık duygusu gelişmektedir. İş arkadaşları ile olumlu ilişkiler kuran çalışanların iş doyumunu artarken, rol belirsizliği ya da çatışması yaşanan kurumlarda iş doyumunu azalmaktadır (Keser, 2006: 91).

Kurumların işleyişlerinde temel güdü ücret ve ödüllendirme olmamaktadır. İnsanların duygusal yönlerinin desteklenmesi bir anlamda bütünün bir parçası olarak gördüğü varlığının güvenlik ve huzur içinde olmasına bağlıdır. Örgütsel iletişim bu güveni oluşturduğunda çalışanların moralleri yükselmektedir. Sosyal ilişkilerin ya da toplumsallaşma sürecinin bir parçası olarak örgütsel iletişim, çalıştığı kurumda dostları olan ve iş arkadaşları ile iyi ilişkiler geliştiren çalışanların iş doyum düzeylerini olumlu olarak etkilemektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4).

Sosyal etki olarak da tanımlanan bu sonuç, insanın iyi ilişkiler geliştirmesinin zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. Sosyal etki, çalışanların davranışları olumlu ya da olumsuz etkisini kapsamaktadır. Örgütsel kültür içinde rekabet olmasına karşılık iş arkadaşlarının ve yönetici yönetilen ilişkisinin norm ve toplumsal ilkelere uygun şekillenmesi, sosyal özelliklerin iş doyum düzeyini etkileme potansiyeline işaret etmektedir (George ve Jones, 2012: 77-78).

Bireyin birlikte olduğu grubun yapısı, arkadaşlık ilişkileri, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun çalışanlarının iş doyum düzeyi üzerinde orta düzeyde bir etki oluşturmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda yardımlarda bulunduğu, çalışan işini çok sevmese de işyerinde mutlu olabilmektedir. İyi bir çalışma ekibi, iş yerinde dayanışma ile işi keyif alınır hale getirebilmektedir. Çalışanlar, böyle bir iş grubundan yoksun iseler, bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkilenir (Özkalp vd., 2013: 76).

e) Gelişme ve Yükselme Koşulları

Gelişme ve yükselme olanakları çalışanların desteklendiği kurumlarda iş doyumunu artırıcı bir etki yapmaktadır. Çalışanın iş yerinde ortaya koyduğu emek ve çabanın başarılı olması halinde terfi alması ya da ücretlendirmede göz önüne alınması öncelikle motivasyonunu arttırmaktadır. Gelişme ve yükselme koşulları belli bir sistematığe dayandığında ve adaletli uygulandığında diğer çalışanların iş doyumlarını da artırıcı bir etkiye sahiptir. Başarılı olduğunda kendisinin de yükseleceğine inanan çalışanların bu objektif iş değerlendirme kriterine olan güvenleri oluşmakta ve kurumlarına olan güven artmaktadır. Gelişme ve yükselmenin keyfi yapıldığı kurumlarda ise ortaya çıkan gerilim ve karmaşa örgütsel güveni azaltır ve huzursuzlukların oluşmasına neden olmaktadır (Aytaç, 2005: 127).

İşyerinde yükselme olanağı çalışanın başarılarının değerlendirilmesi açısından işyeri ile kurduğu psikolojik sözleşmesinin desteklenmesini sağlamaktadır. İşyerinde ortaya konan çabaların ücret ya da iş pozisyonu olarak daha yüksek bir değer ile karşılanması oldukça önemlidir. Ancak her çalışanın işine karşı geliştirdiği tutum farklı olduğundan yükselme ve gelişmeye yönelik farklı kriterleri olan çalışanlar bulunmaktadır. Bazı çalışanlar açısından maddi ödüller ön plandayken bazı çalışanlar açısından sosyal statüsünü belirleyen yükselme çok daha önemlidir (Başaran, 2000: 220).

Yükselme işyerinde önemli bir motivasyon kaynağıdır. Çalışanların başarılarının değerlendirilmesi ve karşılığını alması iş doyumunu üzerinde etkilidir. Gelişme ve yükselmeye ilişkin ölçütlerin rasyonel olarak belirlenmesi ve çalışanların zihinlerinde örgütsel adaleti sağlayacak şekilde oluşturulması da gerekmektedir. Çalışanların emeklerinin boşa gitmeyeceklerine olan inancı, işinde başarılı olmak için elinden geleni yapmasını sağlamaktadır. Bu durum başarılı olan çalışanları etkilediği kadar diğer çalışanlar açısından da örnek olabilmektedir (Üçüncü, 2016: 26).

2.1.4. İş Doyumuna Yönelik Motivasyon Kuramları

Günümüzde iş doyumuna yönelik pek çok kuram bulunmaktadır. Bu kuramlar genel olarak kapsam ve içerik kuramları olarak iki başlık altında incelenmektedir. Kapsam kuramları iş doyumuna yol açacak davranışları “neyin” motive ettiğini incelerken, süreç kuramları ise davranışın “nasıl” motive edildiğini incelemektedir. Bu iki yaklaşım da birbirini tamamlayan bir özelliğe sahiptir ve çalışanların işyerindeki davranışlarının sonuçları ve amaçlarını açıklamak için kullanılmaktadır (Oksay, 2005:18).

2.1.4.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, bireylerin davranışlarına yöne veren motivasyonun açıklanması için kullanılmaktadır. Bu kuralların temelinde insan ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağına yönelik olarak açıklamalar bulunmaktadır. Kapsam kurmalarında çalışanların iş doyumunu ve motivasyonunun sağlanması ihtiyaçları ve beklentilerinin onların algılarına uygun bir nasıl yanıt verildiği incelenmektedir (Semerci, 2005: 11).

Kapsam kuramları, bireysel ihtiyaçları ön plana çıkarırken, iş doyumunu açısından kuramın işleyişi çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmadığı durumlarda düşük düzeyde iş doyumunu karşılanması durumunda ise yüksek iş doyumunu sağlanmasıdır (Kaya, 2013: 24).

Kapsam kuramları motivasyonu, insan güdülerinin ve buna uygun olarak ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanması ile açıklamaktadır. İnsanların nasıl motive oldukları ve hedeflerinin bilinmesi davranışlarının nasıl oluştuğunu da tanımlayabilmektedir (Süral Özer ve Tayfunoğlu, 2008: 1).

a) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Bütün motivasyon kuramları arasında en biline kuram olan Maslow'un kuramı hiyerarşik bir model olarak insan ihtiyaçlarını açıklamaktadır. Bu kurama göre genel bir yaklaşım ile bütün insanların ortak temel ihtiyaçları bulunmakta ve bu insanlar bu ihtiyaçlarının karşılanması için mücadele etmektedir. İhtiyaçların karşılanması en basit ihtiyaçtan en karmaşık ihtiyaca kadar basamaklandırılmış bir düzen içinde oluşmaktadır. İnsanların fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması ile bir üst basamaktaki ihtiyaca geçilmekte ve en üst sırada bulunan psikolojik ihtiyaçların gerçekleşmesi ancak alt basamaklardaki ihtiyaçların giderilmesi ile oluşan durumu işaret etmektedir (Tekke, 2019: 1705).

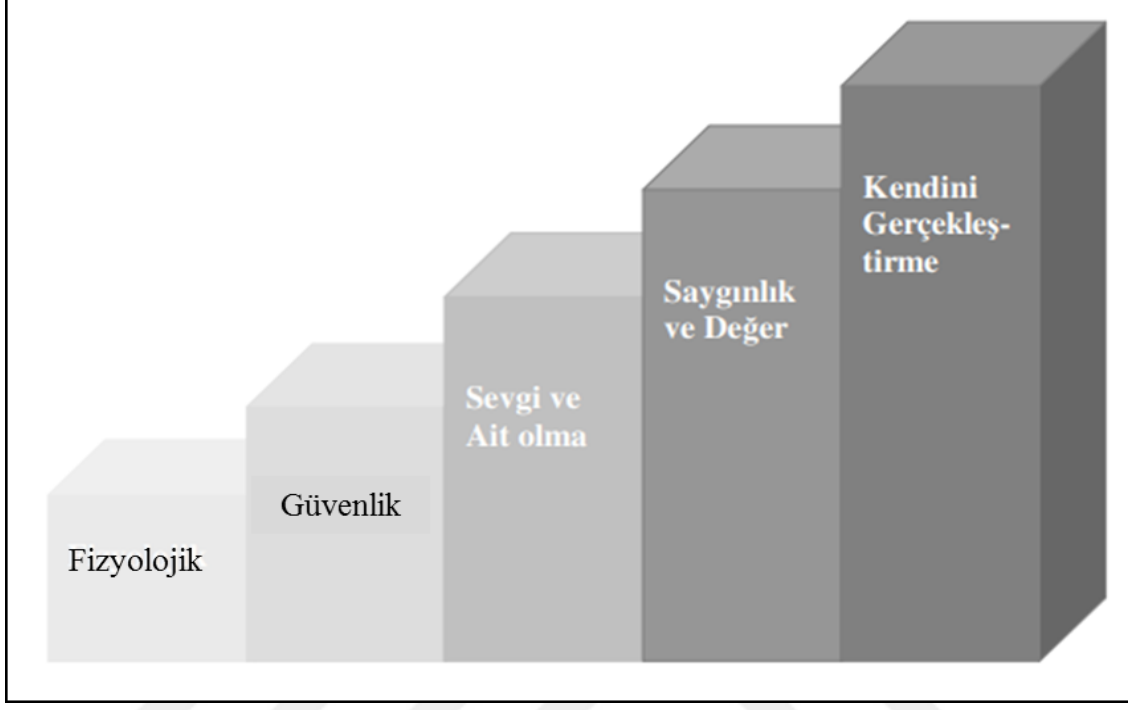
İnsanların temel ihtiyaçlarının belli bir sıraya konularak incelendiğinde Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı en düşük düzeyden en yüksek düzeye beş kademedir oluşmaktadır. Kuram, insan ihtiyaçlarının zaman ve mekân fark etmeksizin evrensel olduğunu ön kabul olarak belirlemiş ve bir ihtiyacın karşılanması halinde artık bu ihtiyacın insan davranışlarını etkilemediği bir üst basamaktaki ihtiyaca geçildiği savunulmuştur. İnsan ihtiyaçları, fizyolojik ihtiyaçlar olan açlık, susuzluk, barınak ve diğer bedensel ihtiyaç ile başlamakta bu ihtiyaçların karşılanması ile psikolojik ihtiyaçlar olan sevilme, kendini tanıma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına geçilmektedir (Adiele ve Abraham, 2013: 141).

Beş farklı basamaktan oluşan ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre aşağıdaki ihtiyaçlar insanların temel ihtiyaçları olarak sınıflandırılmıştır (Kula ve Çakar, 2015: 194):

- Fiziksel İhtiyaçlar: Hava, su, beslenme, uyku, cinsellik ve boşaltım,
- Güvenlik İhtiyacı: İnsanların kendisini, ailesini ve toplumunu tehlikelerden uzak tutma,
- Ait Olma ve Sevgi: Sosyal ilişkiler geliştirmek, kabul edilmek ve aidiyet duygusu geliştirmek,
- Değere İhtiyacı: Başarı kazanma, kendini kanıtlama, takdir edilme ve benimsenme,
- Kendini Gerçekleştirme: Bireysel doyum

İş hayatında ihtiyaçlar hiyerarşisinin temel açıklaması çalışanların en alt basamaktaki ihtiyaçlarının karşılanmaması halinde bir üst basamakta bulunan ihtiyaçların karşılanması

açısından istek duyulmamaktadır. Buna göre, bireyin çalıştığı kurumda ihtiyaçlarının karşılandığı düzeyde iş doyumunu sağlanması ve farklı kademelerde çalışan bireylerin farklı düzeyde ihtiyaçları olduğunun bilinmesidir (Başaran, 2000: 216).



Şekil 2.1.4.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

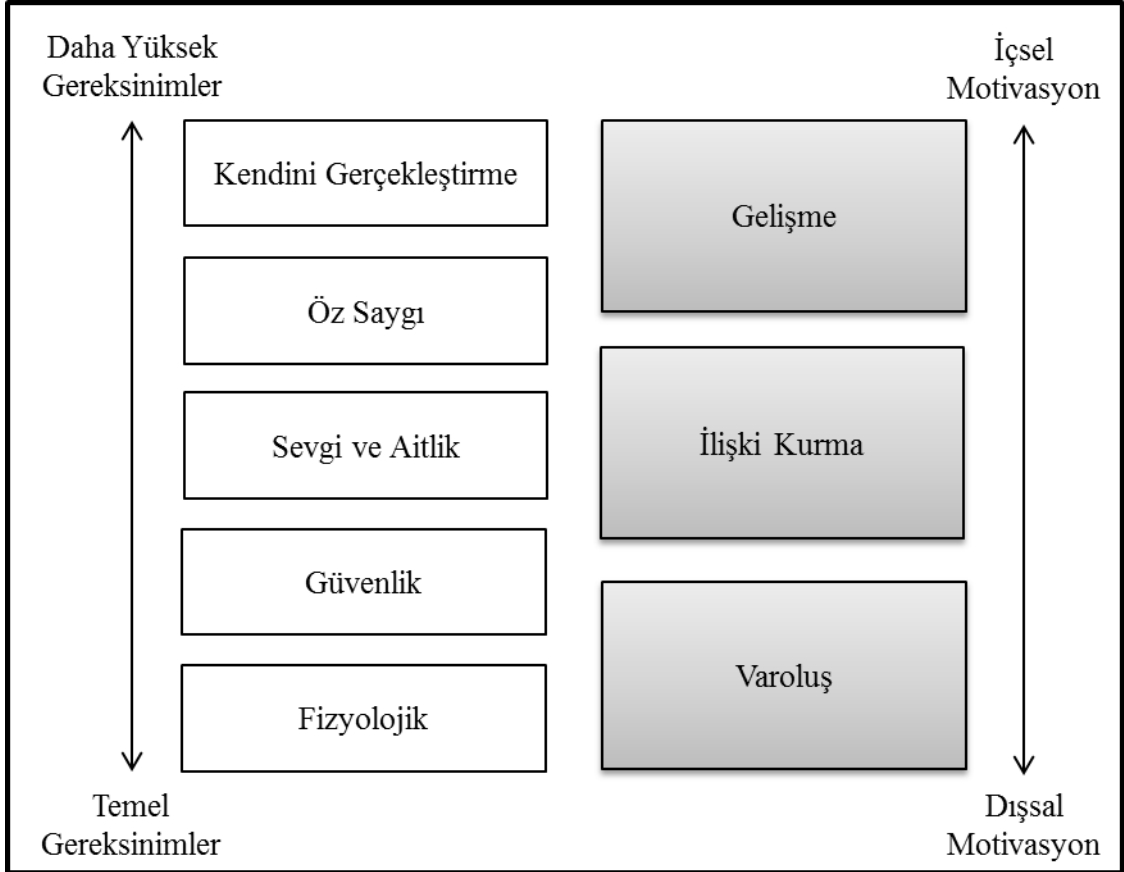
Kaynak: Süral Özer ve Tayfunoğlu, 2008: 1.

Şekil 2.1.4.1'e göre insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde gösterilmesi bir alt kademedeki gereksinimin karşılanmadıkça bir üst basamaktaki ihtiyacın insan davranışlarını etkileyemeyeceğine ilişkindir.

Kuram insanların karmaşık ve psikolojik ihtiyaçlarının gerçekleştirilmesinden önce, fiziksel ihtiyaçlarının kademeli olarak tatmin edilmesine dayanmaktadır. Kuram, çalışma hayatına uygulandığında, ücret ve iş güvenliği açısından çalışanların iş doyumunu karşılanması alt kademedeki mümkün iken çalışanların bu ihtiyaçları karşılandığında sosyal ilişkilerinden kaynaklanan kabul edilme, benimsenme ve diğer iş arkadaşları ile iyi ilişkiler geliştirme ihtiyaçları devreye girmektedir. Bu kademedeki ihtiyaçlar da karşılandığında çalışanın kendisini gerçekleştirme ve başarı kazanma ihtiyacı bütün diğer ihtiyaçları kapsayan ve bir süreç olarak iş doyumunu etkilemektedir (Hassard, Teoh ve Cox, 2018).

b) Alderfer'in Varoluş – İlişki Kurma – Gelişme (ERG) Kuramı

Alderfer'in Varoluş-İlişki kurma-Gelişme Kuramı temel olarak üç ana insan ihtiyacının karşılanmasına yönelik olarak ileri sürülmüştür. Kuram, Maslow'un İhtiyaçlar kuramının geliştirilmesi ve gerçek hayata uygulanması için basitleştirilmesine dayanmaktadır. Buna göre insan gereksinimleri Varoluş, İlişki kurma ve Gelişme gereksinimleri olarak üç başlık altında incelenmektedir (Engincan, 2015: 114).



Şekil 2.1.4.2: Maslow ve Alderfer'in İhtiyaçlar Kuramları Arasındaki İlişki

Kaynak: Engincan, 2015: 114.

Şekil 2.1.4.2'ye göre bireylerin dışsal ve içsel motivasyonları basamaklandırılmış gereksinimlerinin tatmin edilmesine göre kademelendirilmektedir.

Alderfer'in Varoluş-İlişki kurma-Gelişme kuramı Maslow'un kuramını temel olarak geliştirmiştir. Kuramda insan ihtiyaçlarının genel olarak varlığı kabul edilmiş ancak hiyerarşik model daha basitleştirilmiştir. Alderfer'in insan gereksinimlerini basitleştirmesindeki temel neden, Maslow'un kuramının gerçek hayata uyarlanmasının

kolay olmamasıdır ERG kuramına göre ihtiyaçlar üç temel kategoride ele alınmaktadır (Tekin ve Görgülü, 2018: 1560-1561):

- Var Olma İhtiyaçları: Bu ihtiyaçlar insanların fizyolojik ihtiyaçlarına yöneliktir. İnsanın varlığını en temel düzeyde sürmesi için bu ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Bu ihtiyaçların arasında fiziksel varlığın sürdürülmesi için beslenme vb. ihtiyaçlar ile güvenlik gereksinimi bulunmaktadır.
- İlişki İhtiyaçları: İnsanların sosyal bir varlık olması nedeniyle diğerk insan ve insan grupları ile ilişki kurmasına yönelik ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaç grubu insanın sevilme, kabul görme ve içinde yaşadığı insan gruplarına yönelik sit olma ihtiyacının karşılanmasına yöneliktir.
- Gelişme İhtiyaçları: İnsanların varlıkları ile ilişkili olarak anlam arayışı ve kendini geliştirmesine yönelik ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların karşılanması için başarma güdüsünün karşılanması gerekmektedir.

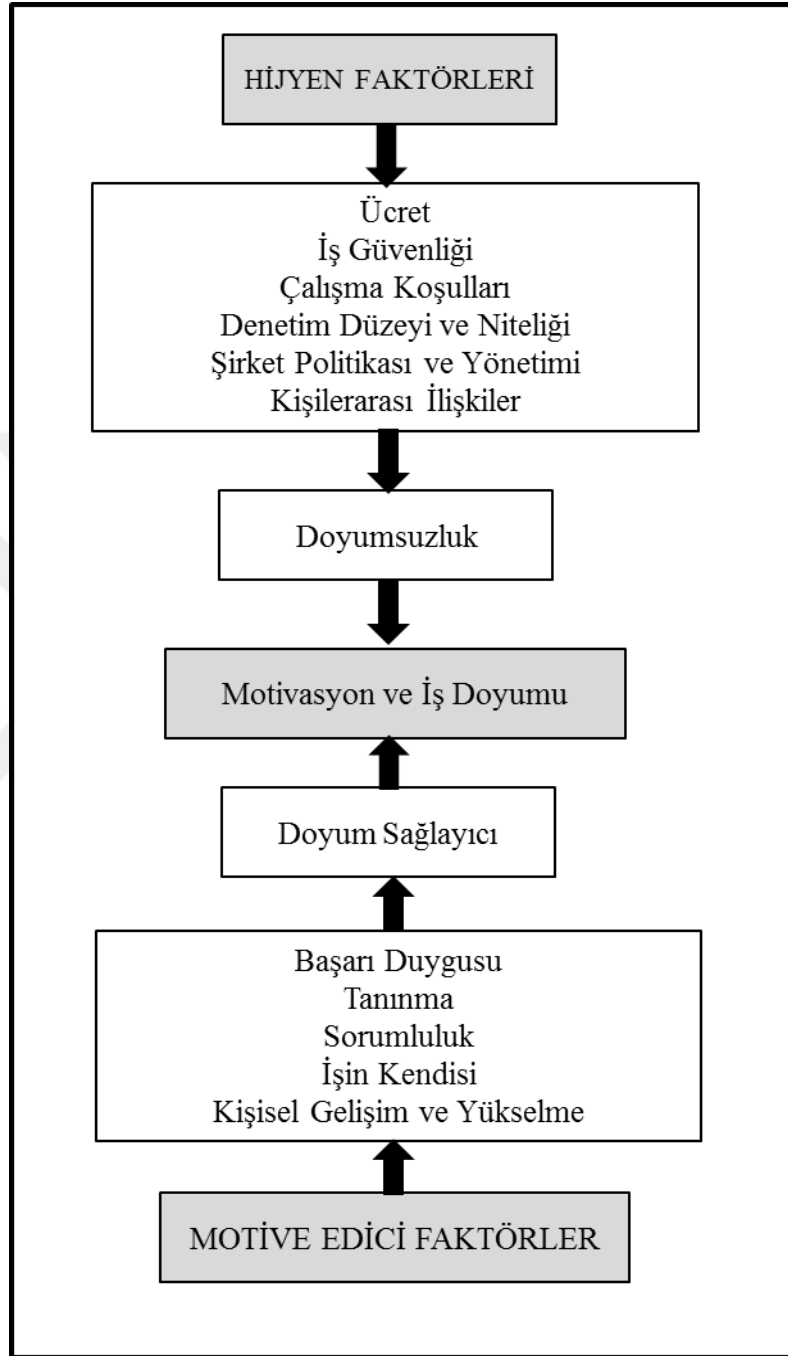
Alderfer'in kuramında ki ihtiyaçlar hiyerarşisinde bireylerin bir st düzeydeki ihtiyaçları karşılanmadığı takdirde geri çekilerek bir alt düzeydeki ihtiyaçların karşılanmasına yönelik davranışlarda bulunmaktadır. Dolayısıyla, st kademedeki ihtiyaçların tatmininde görülen başarısızlık tatmin edilmiş bulunan alt kademedeki bir ihtiyacı tetikleyerek bireyi aşağı düzey ihtiyaçların tatminsizliğine götürmektedir (Eren, 2017: 511).

Çalışanların iş doyumunu etkileyen dışsal motivasyon kaynağının ilk adımı ücrettir. Çalışma Şartları, iş güvenliğı ve güvencesi de temel ihtiyaçlarından olup bu ihtiyaçların karşılanması halinde kurum içinde aidiyet bilincinin desteklenmesi, saygı görme, iyi ilişkiler geliştirme ve saygınlık gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Gelişme ihtiyacı ise içsel bir motivasyon kaynağı olarak bireyin yeteneklerini kullanma ve başarılı olmak için kendini geliştirmesine dayanmaktadır (Ngimbudzi 2009: 35).

c) Herzberg'in ift Etmen Kuramı

İş doyum ve motivasyona yönelik temel kapsam kuramlarından olan Herzberg'in ift Etmen kuramı, iş doyumunun iki ana boyutta belirlendiğini ileri sürmektedir. Bu boyutlardan birincisi içsel faktörler bir başka tanımla motive edici faktörler ikincisi ise dışsal faktörler ya da hijyen faktörleri olarak tanımlanmaktadır. Kurama göre hijyen faktörleri iş doyumunu sağlayamamakta ancak iş doyumsuzluğunu önlemektedir. Motive

edici faktörler ise başarı, kabul görme ve gelişme olarak gösterilebilir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 42).



Şekil 2.1.4.3: Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Kaynak: Mullins, 2002; Akt: Süral Özer ve Tayfunoğlu, 2008: 12.

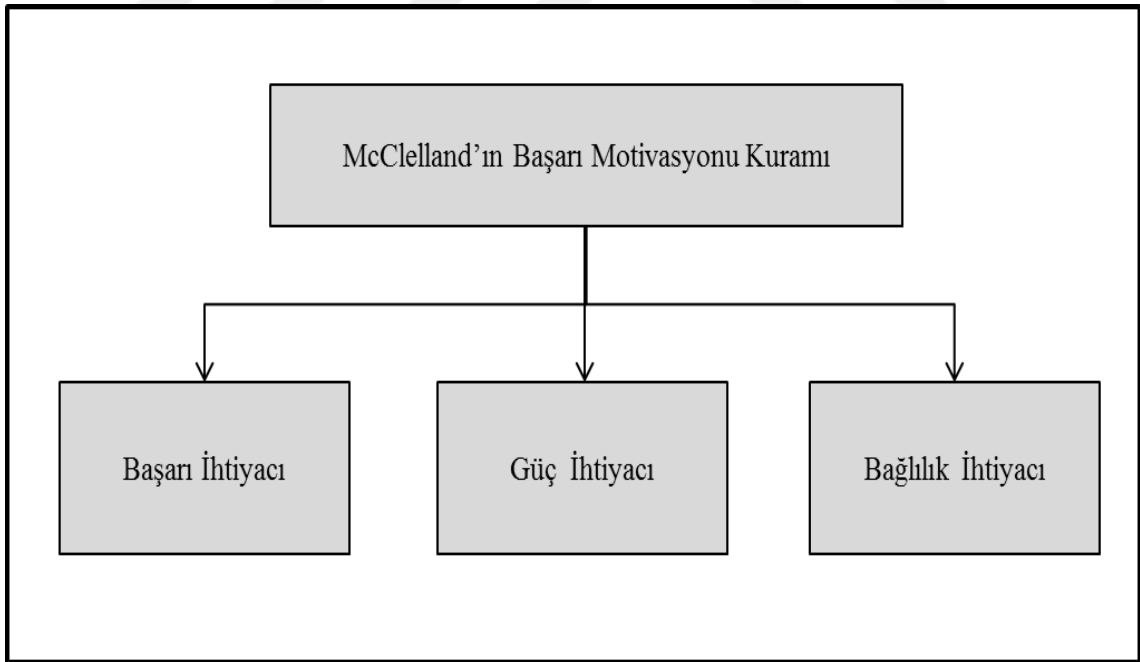
Şekil 2.1.4.3'e göre insanların ihtiyaçları hiyerarşik bir düzende değildir. Bunun yerine dışsal faktörler olarak belirlenen, ücret, iş güvenliği, çalışma koşulları, denetim düzeyi ve niteliği şirket politikası ve yönetimi, kişilerarası ilişki faktörlerinin olmaması

doyumsuzluk oluşturmakta ancak karşılanması ise iş doyumunu arttırmak taktır. Başarı duygusu, tanınma, sorumluluk, işin kendisi ve kişisel gelişim ve yükselme ise içsel faktörler olarak iş doyumunu sağlamakta ancak bu faktörlerin olmaması iş doyumsuzluğuna neden olmamaktadır.

Herzberg'in kuramına uygun olarak bir kurumda çalışanların iş doyumuna ulaşmaları için gerekli olan içsel ve dışsal faktörlerin belirlenmesi ile bireysel ve kurumun sahip olduğu özelliklere uygun olarak çalışanların iş doyumuna ulaşma ya da ulaşamaması belirlenebilmektedir (George ve Jones, 2012: 38).

d) McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı

McClelland'ın başarı motivasyonu kuramına göre insanların temel olarak üç ana ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlardan birincisi başarı ihtiyacı, ikincisi güç ihtiyacı ve üçüncüsü ise bağlanma ya da ait olma ihtiyacıdır. İnsanların ihtiyaçları bireysel ya da toplumsal farklılıklara göre farklılaşabilmektedir. Her üç ihtiyaç her birey açısından aynı düzeyde motive edici özelliğe sahip olmayabilir (Thiagaraj ve Thangaswamy 2015, 467).



Şekil 2.1.4.4: McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı

Kaynak: <https://www.papertyari.com> [06.06.2020].

Şekil 2.1.4.4'e göre Mc.Clelland'in kuramı güdülenmeyi açıklayan insan ihtiyaçları kuramlarına benzemekle birlikte insanların gereksinimleri arasında bir hiyerarşi değil karşılıklı bir ilişkinin varlığını değinmektedir. Kuram göre, insanların ihtiyaçlarına hayatın akışı içinde ileri ya da geri hareket ederken birbirilerini etkilemektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 88).

McClelland ortaya koyduğu kuramda üç ana ihtiyacın insanlar tarafından karşılanması gerektiğini belirtilmiştir. Bunlar, başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlanma ihtiyacıdır (Küçükcivil, 2019: 87):

- **Başarı İhtiyacı:** İnsanların kendilerini gerçekleştirmek için başarılı olma ihtiyacı bulunmaktadır. Bireysel ve toplumsal açıdan iyi şeyler yapma, görevlerini gerçekleştirme ve sorunları çözmeye ihtiyacı insanları motive etmektedir.
- **Güç İhtiyacı:** İnsanların diğer inşaları yönetme ve onları kontrol altına alma isteğidir.
- **Bağlanma ihtiyacı:** Diğer insanları ile ilişkiler kurma ve geliştirilmesine yönelik ihtiyaçlardır.

Kuramın çalışma yaşamına ilişkin bir özelliği de çalışanların sahip oldukları niteliklere uygun olarak ihtiyaçlarının belirlenmesi halinde personele uygun iş seçiminin yapılabileceğidir. Başarı ihtiyacı yüksek olan çalışanların görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde daha başarılı oldukları ileri sürülebilir. Çalışan açısından belirlenen ihtiyaçlarının karşılanması halinde iş doyumunu yaşanacak ve çalışanların bilgi birikimi ve kapasitesi tam olarak işine yansıtacaktır (Oksay, 2005:28).

2.1.4.2. Süreç Kuramları

Süreç teorileri olarak da isimlendirilen bu yaklaşımlar bireyin motivasyonunu sağlayan amaçlar üzerine yoğunlaşmıştır. Bireyin beklentileri ve ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olarak davranışlarını yönlendirilmesi oldukça önemlidir (Erdem, 1997: 53).

Süreç kuramları, çalışanların iş doyumunun ana nedenlerine odaklanmakta ve doyumun nasıl gerçekleştirildiğini araştırmaktadır. Bu süreçte, bireyin sahip olduğu beklentileri, hayaller, değerler, ilkeler ve algıları belli bir sınıflandırmaya tabidir ve motivasyonun ana

kaynağının dışsal değişkenlere göre nasıl oluştuğunu açıklamaktadır (Başaran, 2000: 217).

a) Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramı çalışanların ortaya koydukları emek ile elde ettikleri kazanımların karşılaştırılmasına dayanan bir kuramdır. İş doyumunu bir anlamda girdi ile çıktı arasındaki dengeye dayanmakta ve iş doyumunu düzeyini belirlemektedir. Eşitlik kuramında çalışanların iki farklı karşılaştırma içinde olmaktadır. Bunlardan birincisi ortaya konulan emeğe karşılık elde edilen kazanımların değerlendirilmesi, ikincisi ise bireyin benzer iş pozisyonlarında çalışan diğer bireylerin kazanımları ile karıştırmasıdır. Çalışan subjektif değerlendirmesi ile girdi ve çıktı arasında bir eşitsizlik olduğu inancını taşıyorsa bu eşitsizliği giderecek davranışları gösterecektir. Eşitsizlik yaşandığında iş doyumsuzluğu oluşacak ve çalışanlar motive olamadığı için çabalarını azaltma yoluna gidebilecektir (Mrosso 2014: 12).

Adams tarafından ortaya atılan eşitlik kuramında çalışanların elde ettikleri maddi ve maddi olmayan ödülleri, kendileri ile benzer düzeyde çalışanların kazanımları ile karşılaştırması yer almaktadır. Bu karşılaştırma ya da kıyaslamada kazanım başlığı altında değerlendirilen bütün unsurlar ve çalışma şartları ve emeğin düzeyi karşılaştırılmaktadır. Çalışan adil olmayan bir dağıtımın oluştuğuna inandığında dengesizliği davranışlarına olumsuz olarak yansıtacak ve davranışlarını değiştirme yoluna gidecektir. Burada adaleti uygulamaya çalışan bireyin ödüllерinin artmaması durumunda ortaya koyduğu girdiyi azaltacaktır (Eren, 2017: 522)

b) Sonuçsal Şartlandırma Kuramı

Sonuçsal şartlandırma kuramı, çalışanların davranışlarının karşılaştığı sonuçlar üzerinden açıklanmasına dayanmaktadır. Buna göre sonuçsal şartlandırma kuramının özellikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Erdem, 1997: 53-54):

- Çalışanların davranışlarının sonuçlarının bireysel düzeyde değerlendirilmesi ile çalışan bu davranışı tekrar edecek ya da bir daha göstermeyecektir.
- Ödüllendirme: Çalışanın çabalarının sonucunda elde ettiği maddi ve manevi ödüller olumlu karşılıklardır. Amiri tarafından diğer çalışanların arasında takdir

görülmesi ya da maaş zammı ile ödüllendirme çalışanın davranışlarının sonuçlarının olumlu olduğunu algılanmasını sağlamaktadır.

- Cezalandırma: Çalışanın işyerindeki davranışlarının olumsuz olarak değerlendirilmesi ile uyarı verilmesi, diğer çalışanların yanında eleştirilmesi, düşük maaş zammı ya da primden mahrum etme gibi hoşlanılmayan üzücü bir sonuç oluşturmaktadır. Böylece, çalışanların davranışlarının kontrol edilmesi amaçlanmaktadır.

Sonuçsal şartlandırmanın ana düşüncesi, çalışanların davranışlarının ceza ve ödül sistemine uygun bir şekilde yönlendirilmesidir. Çalışanın davranışlarının sonuçlarının değerlendirilmesi ile karşılaşacağı sonuç, davranışlarını benimsemesine ya da terk etmesine yol açacaktır. Sonuçsal şartlandırma kuramında ödüllendirmenin çalışanların doyumlarını daha fazla arttırdığı cezalandırmanın ise istenilen motivasyonu sağlamasına karşılık iş doyumunu azalttığı söylenebilir (Suntur, 2012: 15).

c) Amaç Kuramı

Locke ve Latham'ın amaç kuramı, çalışanların farklılaşan amaçlarının motivasyonlarını farklı düzeylerde etkiyeceğini ve buna bağlı olarak da iş doyumlarının farklılaşacağını ileri sürmektedir. Amaç kuramında kendisine ideal olarak çok yüksek amaçlar belirleyen insanların daha yüksek motivasyona sahip olacağı ve iş doyum düzeylerinin de yüksek olacağı vurgulanmaktadır (Koçel, 2005: 525).

Kuram, bireylerin işe yönelik algılamalarının genel bir değerlendirme ile amaçlarını oluşturduğu temel alınmaktadır. İnsanlar, amaçlarını belirlerken kısa ya da uzun vadeli amaçlarına yoğunlaşmakta ve bu amaçlar kendi yorumlarına dayanmaktadır. Kısa vadeli ve kolay amaçların gerçekleşmesinde yüksek motivasyon gerekmemektedir. Buna karşılık çalışma hayatında başarılı olmak isteyen ve yüksek amaçlar, çalışanın motivasyonunda önemlidir. Erişilmesi zor amaçları belirleyen çalışanların performansının yüksek olması iş doyumunu üzerinde etkilidir (Kayasandık, 2019: 60).

Bu kuramda davranışları temel nedeni olan motive edici güdülerin etkisi incelenmiştir. İş doyumunu açısından süreklilik arz eden davranışların gösterilmesinde temel amaç insanların başarıya ilişkin algılarıdır. Çalışan insanların kendini mutlu hissetmesi için erişilmesi zor amaçlara odaklanması ve büyük ödülleri tercih etmesi hem örgütsel kültüre

uyumunu sağlayacak hem de gereksinimleri karşılayabilecektir. İnsanların davranış kalıplarının açıklanmasında kullanılan amaç kuramı, belirlenen amcaların değeri ile iş doyum düzeyi arasında bağ kurmaktadır.

d) Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un Beklenti Kuramı, insan davranışlarını açıklayabilmek için davranışlarının çıktısı üzerine beklentilerin etkili olduğunu açıklamaktadır. Kuramın temelinde, davranışa neden olan motivasyonun kuvveti, sonucun istenmesi ya da istenmemesine bağlıdır. İnsanların farklı beklentileri ve motivasyon faktörleri olması bilişsel süreç içinde işlenmesine bağlı olarak gerçekleşmektedir. İnsan davranışları ile elde edilen sonuç tek belirleyici faktör değildir. Diğer motivasyon kaynakları, bireyin sahip olduğu ilkeler, değerler ve amaçlarıdır. Vroom, insanların kendilerine ait beklentileri ile seçime dayalı bir motivasyona sahip olduklarını ifade etmektedir (Ülker, 2014: 59).

Vroom'un beklenti kuramında bireysel motivasyon kaynakları temel alınarak bireyin iş doyumunu incelenmektedir. Vroom birbiri ile etkileşim içinde olan üç faktörün insanların doyumlarını ve motivasyonlarını etkilediğini açıklamaktadır. Bu faktörler aşağıda gösterilmektedir (Öztürk ve Dündar, 2003: 59):

- Değer (Valence): Çalışanların, davranışları sonucunda kazanma ihtimalleri olan ödüllerdendir. Bu ödülleri bireysel beklenti ve amaçlara göre bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir.
- Araçsallık (Instrumentality): Bu faktör, çalışanların yöneticiler tarafından emek ve çabaları karşılığında kendilerine sunulan ödüllere ulaşabileceklerine yönelik algılarını açıklamaktadır.
- Beklenti (Expectancy): Çalışanların, işyerinde gösterdiği performansın sonucunda üstlenilen sorumlulukların başarılabilmesine ilişkin inancın kuvvet derecesidir.

Valence kavramı değer olarak tanımlanırken Vroom, bu kavramın bireyler açısından bütün yönleriyle kurama eklemiştir. Beklenti kuramının temelinde insan davranışlarının sonuçları içinde bireyin önem atfettiği bir değer olduğu ve bu dinamizmin insan davranışlarını yönlendireceği bulunmaktadır. Böylece insanlar beklentilerini

gerçekleştirmek ve kendileri için değerli olduğunu inandıkları sonuçlara ulaştığında iş doyumunu gerçekleştirecektir (Anık, 2016: 137).

e) Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

Porter ve Lawler, Vroom'un beklenti kuramını geliştirerek kendi kuramlarını oluşturmuşlardır. Kurama katkı olarak; bireyin öz değerlendirme ve karşılaştırma yapma özeliği etkilenmiştir. Buna göre, çalışanlar işyerindeki faaliyetlerinin sonucu olarak ödüllendirilmeleri gerektiğine olan inançlarını diğer çalışanların emek ve ödül ilişkisi ile de değerlendirmektedir. Çalışanların ödüllendirme adaleti algılarında başarılarına ilişkin uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldıklarını hissettikleri zaman iş doyumları azalmaktadır (Pekel, 2001: 17-18).

Ödülün değeri, çalışanların iş doyumunu etkileyen ne önemli kavramdır. Çalışanların elde edecekleri kazanımların değerlerini onların çekiciliği ile eş tutmaktadır. Ödüller çalışanların en temel ihtiyaçlarını karşıladıklarında çok değerlidir. Dolayısıyla ödüller içsel ve dışsal ödüller olmak üzere iki ayrılmaktadır. İçsel ödüller, bireyin kendisini gerçekleştirmesi ve işinden manevi doyum sağlamasına yönelik ödüllerdir. Dışsal ödüller ise görülebilen ödüller olarak maaş zammı, prim, çalışana işyerinde tek başına çalışacağı oda ya da şirket araba verilmesi vb. ödüllerdir. İş doyumunu, bireyin bu ödüllerin sonuçlarının değerlendirilmesi ile ulaşılan bir tutumdur (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 6).

Porter ve Lawler, iş doyumunu ve motivasyonun performansa eşit olmadığını ileri sürmüşlerdir. Kurama göre, iş doyumunu, motivasyon ve performans üç ayrı parametredir. Bu süreçte iş doyumunu performans ile belirlenmektedir. Bu süreçteki en önemli kriter, çalışanın aldığı ödülün değeri değil, aynı düzeyde performans gösteren çalışanların aldığı ödül düzeyine ilişkin adalet algısıdır. Performans ve ödül arasındaki iş doyumunu belirlerken iş doyumunu da çalışanın performansını etkilemektedir (İlgar, ve İlgar, 2014: 70-71).

Kuram, iş doyumuna yönelik olarak iş doyumunu ile performans arasındaki ilişkinin farklı bir açıdan değerlendirilmesi ile oluşturulmuştur. Çalışanların içsel ve dışsal ödülleri nasıl değerlendirdiği önemlidir. Bireysel farklılıklar ödülün değerinin de farklılaşmasını sağlarken, bütün ödüllerin değerlendirilmesinde ana ilke ödülün başkalarının durumlarına

kıyasla adil olup olmadığına ilişkin çalışanın bireysel algılamasına dayanır (Tutar, 2012: 9).

2.1.5. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu

Öğretmenlik mesleğini diğer meslek dallarından ayıran en önemli özellik toplumsal çıktısının önemli olmasıdır. Öğretmenlerin mesleklerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken mutlu olmaları sınırlı bir çevrede okulun genel olarak da eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmada katkıları sunmaktadır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile yetiştirdikleri bireylere verdikleri eğitimin kalitesi açısından stratejik bir ilişki bulunmaktadır (Evkaya, 2019: 90). Okulun etkili olabilmesi iş doyumunu yüksek öğretmenlere sahip olması ile açıklanabilir. İş doyumunu öğretmenlerin bireysel çabalarının ve verimliliklerinin artmasına neden olmaktadır (Ghazi ve Jalali, 2017: 137).

Eğitim çıktısı olarak belirlenen ölçütler pek çok sektörden farklıdır. Eğitim kalitesi ve başarısı uzun vadeli ortaya çıkan bir süreci ifade etmektedir. Öğretmenlerin performanslarının beklenen düzeyde olabilmesi için rol, görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir. Başarı ve verimlilik ilişkisinde iş doyumunu öğretmen motivasyonunu ifade etmektedir. Öğretmenlik mesleğinden keyif alan ve memnun olan bireylerin de ortak amaçlara ulaşılması için gayret göstereceği bilinmektedir (Izgar, 2003:140-141).

Öğretmenlerin okula ve işe yabancılaşmasının önlenmesinde iş doyumunun etkisi bulunmaktadır. Öğretmenler, görevlerini yaparken derslerinde öğrencilerine ilgisiz olabilmektedir. Bu durum okul iklimini olumsuz etkiler. Beklentileri karşılanmayan öğretmenlerin negatif tutumları içinde olması öncelikle iç dünyalarındaki karmaşayı oluşturur. Öğretmenin içinde bulunduğu psikolojik durum ile fiziksel sağlığı da etkilenmekte psikolojisi bozulan öğretmenler istenmeyen davranışlara neden olabilmektedir. Baş ve mide ağrısı, sürekli gerginlik oluşan öğretmenlerde sigara ya da alkol alışkanlığı da bulunabilmektedir (Tanşu, 2009: 118).

Günümüzde iş doyumunsuzluğu yaşanan çalışanların işlerini sabote ettikleri bile görülmüştür. Bireysel performansındaki düşüslere ek olarak diğer öğretmen, öğrenci ve velilerle çatışmacı bir ilişkiyi benimseyen bu öğretmenler öğretmenlik mesleğini terk etmeye kadar varabilecek sorunlar ile karşılaşabilmektedir. İş doyumunsuzluğunun birey açısından

en ciddi sorunu işten ayrılmasıdır. Ancak kurumda çalışırken pasif bir performans gösterilmesi ve verimsizlik okulu doğrudan etkileyen sonuçlara yol açmaktadır (Üçüncü, 2016: 9). Öğretmenlik mesleğini terk edilmesi oldukça önemli bir karar olduğundan iş doyumunu yaşamayan öğretmenlerin benimsediği bir yol olarak okula ve öğrencilerine yönelik çabaların son bulması ve pasif bir şekilde göreve devam edilmesidir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ile motivasyonları arasında da önemli bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin bütün mesleki özelliklere dayanarak oluşturduğu bir cevap olan iş doyumunu belirlemektedir. Motivasyonu düşük öğretmenlerin okulda yenilikçi düşüncelere direnç gösterdiği, var olan eğitim sorunlarına karşı kayıtsız olduğu ve meslekdaşları ile sağlıklı bir iletişim içinde olmadığı görülmektedir. İş doyumunun zaman zaman değişmesi de özellikle meslektaş dayanışması ile motivasyonun artırılmasında etkili olabilmektedir (Elbir, 2006: 71).

Eğitim sisteminde iş doyumunun bir başka özelliği ise öğrenci motivasyonunun sağlanmasındaki etkisidir. Öğretmenler hem rol model olarak hem de doğrudan öğrenciye yönelik emekleri ile okuldaki eğitime yönelik kültürün mimarlarıdır. Öğrencilerin motivasyonunun artırılması ve öğrenci ilgisinin derslere yönlendirilmesinde işinden keyif alan mutlu öğretmenlerin etkisi önemlidir. Pek çok ülkede yapılan araştırmalar göstermektedir ki, öğrencilerin çoğu öğrenmeye motive olamamaktadır. Oysa etkili bir eğitim için okuldaki öğretmen ve öğrencilerin motivasyonunu geliştirmek mümkündür (Gökçe, 2011: 320).

Günümüzde öğretmenlerin mesleki anlamda pek çok sorunu bulunmaktadır. Eğitim fakültelerinden mezun olarak öğretmenlik mesleğini seçen bireylerin huzurlu olmaları ve mesleğinin yeterliliklerine uygun performans gösterebilmeleri için mesleklerini çok sevmelerinin yanında, iş doyumunu da oluşturmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik tutumları olumsuz olduğunda profesyonel düzeyde olumsuz tutumlar özel yaşamlarına da yansımakta ve başta aile hayatı olmak üzere sosyal yaşamı da olumsuz etkilenmektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 40).

Sonuç olarak iş doyumunun öğretmenlik mesleği açısından öğrenci motivasyonunu sağlama, tükenmişlik ve sürekli kaygı durumu, devamsızlık gibi önemli sonuçları bulunmaktadır. Eğitim kalitesinin ve verimliliğinin temel belirleyicileri olan öğrencilerin akademik başarısı ve okula aidiyet duygusu arasında da önemli bir ilişki bulunmaktadır.

Bu nedenle, öğretmenin iş doyumunun yüksek olmasının sadece kendisi için değil öğrenciler için de olumlu sonuçlar oluşturacağı söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu, eğitim sistemindeki problemlerden biridir. Bu nedenle de, eğitim yöneticilerinin ilgilenmesi gereken önemli konulardan biri, yüksek seviyede öğretmen motivasyonunun oluşturulması ve iş doyumunu arttırmaya yönelik önlemler alınmasıdır (Tulunay Ateş ve Buluç, 2018: 2).

2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

2.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel davranış disiplini açısından önemli çalışan tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık bireylerin çalıştıkları kuruma yönelik düşünce ve tutumlarının bir sonucudur. Örgütsel bağlılık açısından olumlu tutumlar, çalışanların kurumları ile özdeşleşmeleri ve ortak amaçların benimsenmesini ifade ederken, olumsuz tutumlar ise işyerinden ayrılmaya kadar varan sonuçlara neden olabilmektedir. Bir başka ifade ile örgütsel adanma düzeyi olarak da tanımlanan bağlılık, kurumların başarısını etkileyen stratejik bir kavramdır (Usta, 2013: 91).

Çalışma psikolojisi açısından örgütsel bağlılık, çalışanların sadakat ve adanmalarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılık, bireylerin işyerine bağlanma düzeyi olarak açıklanırken, çalışmaya devam etme ve çabalarının düzeyini de belirlemektedir. Bağlanmanın farklı düzeylerde olması, duygusal anlamda özverili bir çalışma ile en üst düzeye ulaşmakta ve farklı düzeylerde oluşabilmektedir (Balay, 2000: 16).

Örgütsel bağlılık, birey ile örgüt arasındaki bağlantıyı karakterize eden ve onu terk etme olasılığının azalmasını karakterize eden psikolojik bağ olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışmaya devam etme isteği, işten ayrılma eğilimi, devamsızlık, bireysel performans ve verimlilik ile ilgili tutum ve davranışların sonuçları ile değerlendirilebilmektedir (Allen and Meyer 2000: 290-291).

Örgütsel bağlılık, psikolojik bir sözleşme olarak çalışan ile kurumu arasındaki bağ kapsamaktadır. Örgütsel üyeliğin devam ettirilmesi isteği bağlılığı işaret etmektedir. Örgütsel bağlanma ile bireyler çalışmaya devam etme ve kurum üyeliklerini sürdürme eğilimi gösterirken, bireysel çabalarını kurumun başarısı için göstermektedir. Bağlılık

düzeyinin düşük olması örgütsel verimlilik açısından da sorun olarak değerlendirilmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007: 179).

Bireyin çalıştığı kuruma sadık olması ve görev ve sorumluluklarının bu bağlılık düzeyine göre belirlenmesi, kurumu ile çalışan arasındaki ilişkinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Bağlılık; çalışanların kişinin içinde bulunduğu örgütün hedef, amaç ve isteklerini yerine getirecek şekilde davranmasına sebep olan değerler bütünüdür. Bağlılık ile ilgili tanımlara bakıldığında kurum ile bireyin bütünleşme düzeyi, kurumsal amaçların benimsenmesi ve çalışılan kurumda kalma isteğinin bir ölçüsü olarak değerlendirilmektedir (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 10-11).

Örgütsel bağlılık, çok boyutlu çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve bir çalışanın kuruma bağlılığını, kuruluş adına çaba gösterme istekliliğini, kuruluşla hedef ve değer uyumluluğunu ve üyeliği sürdürme arzusunu içermektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın üyesi olduğu belirli bir kurum ile özdeşleşmesinin ve dahil olmasının göreceli düzeyi olarak da tanımlanabilir. Böylece, örgütsel bağlılığın tanımında üç ana faktör bulunmaktadır (Saxon, 2012: 24-25:

- Kurum hedeflerine ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul
- Kurum adına önemli ölçüde çaba gösterme istekliliği.
- Kurumda üyeliğin sürdürülmesi için güçlü bir istek

Bireyin duygu ve düşünceleri ile çalıştığı işyerine karşı hissettikleri bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık gönüllülük ile üst düzey bir bağlılık olabileceği gibi, tamamen zorunluklar ile şekillenen bir yapıya da sahip olabilmektedir. Bağlılığın bir başka tanımı da ahlaki ve moral açısından çalışanların kendilerini kurumlarına bağlanma isteği ile adamasıdır. Farklı boyutları olan bu bağlanma isteklerinin bütünü örgütsel bağlılığı içermektedir (Başyiğit, 2006: 38).

Bağlılık kurumların verimlilik ve etkinliği açısından kuruma yönelik tutum olarak tanımlanırken tutumun olumlu olması örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasına tutumun olumsuz olması ise örgütsel bağlılık düşük olmasını ifade etmektedir. Hangi düzeyde olursa olsun çalışanların kurumlarına ilişkin duygu ve düşünceleri oldukça önemli sonuçlara yol açmaktadır (Olgungül, 2017: 7).

Örgütsel bağlılığı, bireylerin üyesi oldukları kurumlarda kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmesinin ölçütü olarak tanımlayan çalışmalarda bulunmaktadır. Bireyin,

kurumu için ortak amaçları hangi düzeyde benimsediği ve algıladığı değer açısından kurumun hayatında nasıl bir rol oynadığı, bu bağ ile açıklanmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen güçlü bir tutumdur. Bu tutumun olumlu olması bireyin işyerinde çalışmaya devam etmesi, işgücü devir hızı, devamsızlık ve motivasyon gibi pek çok tutumunda çıkış noktası ve önemli bir belirleyicidir. Bir kurumun başarısı, çalışanların başarısına bağlı olduğu için kurumsal açıdan örgütsel bağlılığın olumlu düzeyde olması için önemli bir çaba harcanmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 49-50). Günümüzde kurumların hedeflerine ulaşabilmeleri çalışanların yüksek bağlılık düzeyine sahip olmaları ile açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma sadakatini belirlediği için yüksek bağlılık, belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi için çaba göstermede daha istekli davranmalarını sağlamaktadır (Cihangiroğlu, 2010: 87).

1970'li yıllardan itibaren örgütsel bağlılığın önemli bir araştırma konusu haline gelmesi, bağlılığın çalışanlar, kuruluşlar ve bir bütün olarak toplum için önemli çıkarımları olduğunun tespit edilmesi ile artmıştır. Örgütsel bağlılık, motivasyon, işe bağlılık, iş tatmini, stres ve mesleki bağlılık, iş performansı, işten ayrılma niyeti, personel devir hızı, örgütsel vatandaşlık davranışı vb. pek çok kavram ile arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık, kurumun kültürünün hem bir sonucu hem de etkilendiği faktör olarak çalışanların ve örgütsel değerler arasındaki uyumu ifade etmektedir (Rocha, Cardoso and Tordera, 2008: 217).

Örgütsel bağlılığın, kurum açısından nasıl bir öneme sahip olduğunun anlaşılması açısından belli özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir. Bu özellikler aşağıdaki özetlenmiştir (İbicioğlu, 2000: 14-15):

- Örgütün amaç, hedef ve değerlerini kabullenme: Çalışanların örgütsel amaçlar etrafından bütünleşmesi ve bu amaçları kendi amaçları olarak benimsemesi,
- Fedakârlık: Çalışanların ortaya koyduğu çabanın artması bir diğer ifade ile kendisinden beklenen rol ve görev tanımının üzerinde bir performans göstermesi örgütsel bağlılık düzeyi ile belirlenmektedir.

- Çalışmaya Devam Etme: Kurumda çalışmaya devam etme kararı örgütsel bağlılık ile verilmektedir. Bazen, çalışanlara alternatif iş imkanları daha iyi şartlar altında teklif edilse bile kuruma olan bağlılık çalışanın iş değiştirmesini engelleyebilmektedir.
- Özdeşleşme: Duygusal anlamda bireyin sosyal ilişkilerinden kaynaklanan bağın düzeyi kurum kültürünü özümseyerek ortak bir amaca bağlanmayı sağlayacaktır. Bu bağlanma çalışana maddi bir kazanç sağlamasa bile fedakarlıkta bulunabilir.
- İçselleştirme: Kurumsal değer, ilke ve normların içselleştirilmesi çalışanlarda doyum sağlayacak bir unsurdur.

Günümüzde küresel rekabet insan kaynağının en iyi şekilde değerlendirilmesi ile yapılmaktadır. Başarılı ve üretken kurumların örgüt kültürleri incelendiğinde örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip oldukları görülmektedir. Çalışanların örgüt ile ilişkileri sadece maddi unsurlara bağlı değildir, bir insanın kurumunda çalışmaya devam etmesi için duygusal olarak kendini huzur içinde hissetmesi ve güven duyacağı bir yapının olması gerekmektedir. Böylece, ekstra rol davranışını gerçekleştirerek yüksek performansla çalışacaktır. Dolayısıyla kurumlarda örgütsel bağlılığın sağlanmaması önemli yönetimsel sorundur. (Özdeveciöglü, 2003: 115).

Örgütsel davranış açısından bağlılık, bireysel çabaların birleştirilerek sinerji oluşturulması ve kurumların sürekliliklerinin sağlanması için stratejik bir öneme sahiptir. Bir kurumda çalışanların hepsinin aynı örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını söylemek zor olsa bile kurumun etkililiği çalışanların genel bağlılık düzeyleri ile ilişkilidir (Barutçugil, 2004: 488).

Kurumlarının başarısının çalışanlara bağlı olduğu günümüzde, çalışanların işlerine sadakatle bağlanmaları çalışma hayatının psikolojik yönü ile ilişkilidir. İnsanların sosyal ilişkiler ve toplumsallaşma sürecinde belli ilke ve değerler üzerinden birbirlerine bağlanması çalışma hayatında dayanışma ve yardımlaşmayı arttıracak gibi bireylerin örgütsel değerlere inanması onları mutlu eden bir veri kaynağı işlevi görmektedir (Demirel, 2009: 270).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler arasında kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem gibi çalışanların sahip oldukları demografik özellikler gösterilebilir.

a) Kişilik Özellikleri

Çalışanların kişilik özellikleri, tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bireye özgü, duygu ve düşüncelerinin bütünleşmesi ile oluşan kişilik özellikleri, süreklilik arz eden yapısı ile örgütsel bağlılığını etkileyebilmektedir. Dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk özellikleri örgütsel amaçların içselleştirilmesi ve insan ilişkilerini desteklerken duygusal dengesizliğe sahip çalışanların kendilerini çalıştıkları kuruma bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir (Akşit Aşık, 2019: 371).

Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda, dışa dönük kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek iken uyumluluk özelliğine sahip bireylerin de aidiyet kültürünün yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Gelişime açıklık ile duygusal bağlılık arasında ve sorumluluk ile de devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Özkan ve Boz, 2018: 246).

b) Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeyi farklılıklar gösterse de yapılan araştırmalardaki sonuçlar arasında bir uyum bulunmamaktadır. Bunun en temel nedeni, kadın ve erkeğin toplumsal rollerinin birbirine yaklaşması ve iş hayatındaki dengesizliklerin giderilmesi farklılıkları azaltmıştır.

Cinsiyet değişkenine yönelik kadın ve erkek çalışanların farklı örgütsel bağlılık düzeyi gösterdiği çalışmalar da bulunmaktadır. Buna göre, sosyal hayatta kadın ev erkeğin görevlerinin farklılaşması, tutum ve davranışlarını da etkilemekte ve farklılıklara neden olmaktadır. Günümüzde kadın çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğuna yönelik bulgular ağırlıktadır (Çakır, 2006: 106).

c) Yaş

Yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, sosyal statü, çalışanın kuruma yaptığı yatırım ve alternatif iş imkanlarının yaşa göre değişmesi ile ilişkilidir. Yaşın ilerlemesi ile birlikte örgütsel kültüre yönelik uyumun artması ve iş imkanlarının azalması yaşlı çalışanların daha genç çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yaşlı çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının nedenleri aşağıda özetlenmiştir (Balay, 2000: 41):

- Çalışanların kurumda geçirdikleri süre ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Kariyer imkânı hizmet süresi ile artabilmektedir.
- Yaş ile elde edilen tecrübeler, çalışanların ilerleyen yaşlarında yeni ve riskli işlere başlamasını engelleyebilmektedir.
- Yaşlı çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olması örgütsel bağlılıklarını da arttırabilmektedir

Çalışanların yaşları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin artması, kuruma yıllarını vermiş ve çok fazla yatırım yapmış çalışanların elde ettikleri ödül ve diğer haklardan vazgeçmemesi ile ilişkilendirilebilir. Günümüzde jenerasyon farklılığı da örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir. Y ve Z kuşağı olarak tanımlanan çok genç çalışanların Y kuşağına göre örgütsel bağlılık düzeyleri düşüktür. Bu çalışanlarda işten ayrılma eğilimleri de yüksektir (Sökmen, 2000: 51).

d) Medeni Durum

Medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik literatürde farklı sonuçlar elde edilse de genel olarak evli çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu söylenebilir. Özellikle devam bağlılığı boyutunda evli bireylerin ailevi sorumlulukları nedeniyle ekonomik açıdan kendilerini daha bağımlı hissettiklerini söylemek mümkündür (Solmuş, 2004: 218).

Araştırmalarda medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki sonuçların bireysel açıdan farklılaşmasının yanı sıra örgütsel düzeydeki faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Bununla beraber evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları görülmektedir (Onay Özkaya, Deveci Karakoç ve Karaa, 2006: 80).

e) Eğitim Düzeyi

Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Bu durumun bir istisnası olarak, daha yüksek eğitilmiş çalışanların yükselme ve terfi imkânı elde etmiş olanlar elde ettikleri başarı nedeniyle bağlılıklarını desteklemektedir. Eğitim düzeyinin artması ile beklentilerinin de artması, örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların sosyal statü ve yönetici rolüne ilişkin beklentilerinin karşılanmaması işten ayrılma eğilimi yaşamalarına neden olabilmektedir. Daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlar ise sahip oldukları işi önemli bir şans olarak değerlendirebilmekte ve örgütsel bağlılıkları artabilmektedir (Çakır, 2006: 111).

Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bir başka ifade ile eğitim düzeyi çalışanın kendine güvenmesi ve kurumun karşılayabileceğinden daha fazla beklentiye sahip olunabilmesini açıkladığından alternatif iş imkanları da artabilmektedir. Nitelikli ve kalifiye çalışanların bu anlamda kurumsal bağlılık düzeyleri daha düşük olabilir (İnce ve Gül, 2005, s. 67- 68).

f) Kıdem

Çalışanların kıdemleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki yaş değişkenine benzemektedir. Kurumda uzun yıllarını geçirmiş çalışanların kıdemlerinin artması ve uyum düzeylerinin yüksek olması örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Kıdem değişkenine ilişkin bir başka özellikte yüksek kıdeme sahip çalışanların sahip oldukları hakların kaybedilmesi devam bağlılıklarının da yüksek olmasını sağlayabilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 399- 400).

2.2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kurumsal Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kurumsal faktörler arasında işin kendisi ve çalışma koşulları, ücret ve ödüllendirme sistemi, örgüt kültürü, örgütsel iletişim, gelişme ve yükselme koşulları bulunmaktadır.

a) Kurum Özellikleri ve Çalışma Koşulları

Bireylerin çalıştığı iş kolu ve çalışma koşulları örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyebilmektedir. İşin riskli bir sektörde olması ve insan yönelik hizmet sektöründe olması mesai şartları ve zorluk derecesi çalışanların kurumlarına yönelik tutumlarını da etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005: 71).

Kurumun büyük ya da küçük olması örgütsel bağlılık kavramı ile ilişkilidir. Kurum büyüklüğü toplumsal saygınlık açısından önem kazanırken küçük kurumlardaki sosyal ilişkilerin güçlü olması örgütsel bağlılığı desteklemektedir. Rol belirsizliği olan büyük kurumlarda ise çalışanlar kendilerini değersiz olarak hissedebilmekte ve bağlılık düzeyleri azalmaktadır (Bilgiç, 2017: 42). İnsanların çalıştıkları kurumların sağladığı olanaklar örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Sosyal haklar, lojman ve özel olanaklar, iş güvenliği gibi çalışanların rahat ve huzurlarını sağlayacak olanaklar bağlılık açısından oldukça etkilidir (Bayrak Kök, 2006: 291).

b) Ücret ve Ödüllendirme Sistemi

Örgütsel bağlılık çalışanın elde ettiği ödülleri temsil eden ücret ve diğer maddi kazanımlara bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Ancak, ücret ve ödüllendirme sistemi ,ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki genellikle dağıtım adaleti ve ücretin çalışanın beklentilerini karşıladığı anda ortaya çıkmaktadır. Bu duruma ek olarak profesyonel düzeyde işe yaklaşan çalışanlar açısından daha yüksek ücretli bir teklifinde iş değiştirme olasılığı da yüksektir (Boylu, Pelin ve Güçer, 2007: 60).

Çalışanların ücretlerinin yüksek ve ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olması örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu etkilemektedir. Ücret düzeyinin yüksekliği sosyal statüyü de belirlediğinden çalışanlar kurumlarına karşı kendilerini sorumlu hissetmektedir (Barutçugil, 2004: 443).

İş hayatının vazgeçilmezi bir unsuru olarak ücret, örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bireysel iş deneyimi, eğitimi, uzmanlık alanı ve beklentilerine ilişkin algı, çalışanların belli bir ücreti hedeflemelerine neden olabilmektedir. Kurum içindeki başarı ve kıdeme göre ücretlendirme sisteminin rasyonel olarak belirlenmesi de örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005: 73).

c) Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel kültürün norm ve ilkeleri bağlanmanın olumlu bir durumu yansıttığını ve çalışanların bu ilkelere uyum sağlaması gerektiğini simgeler. Ancak örgüt kültürünün zayıf olduğu kurumlarda rol ve görevlerin belirsizliği, çalışanların davranışlarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu belirsizlik özellikle grubun üyesi olmak ve kabul görmek için gerekli alt yapının oluşmamasını sağlamaktadır. Başka bir ifade ile örgütsel kültür sahip olduğu yapı ile çalışanların bağlılık düzeylerini etkileyecek güce sahiptir ve belirsizlikler genelde kurumdan kaynaklanmaktadır (Cengiz, 2002: 61).

Örgüt kültürünün önemli bir unsuru olan üst yönetimin çalışanlara yaklaşımı ve yönetim tarzı çalışanların davranışlarını belirlemesi açısından etkilidir. Özellikle liderlik örgütsel bağlılığa katkı yapmaktadır. Çalışanların takip edebilecekler vizyoner yöneticiler bağlılık üzerinde etkilidir. Çalışanların ilham alması ve motive olmasında yönetim kültürünün de katkısı bulunur. Özellikle karar alma süreçlerine katılım bu katkıyı arttırarak üyenin kendisini grubun bir parçası olarak hissetmesini dolayısıyla bağlılık düzeyini arttırmaktadır (Özutku, 2005: 71).

d) Örgütsel İletişim

Bir örgütün içindeki insanların iletişimi ve etkileşim düzeyi koordinasyon ve verimlilik açısından oldukça önemlidir. Örgütsel iletişim tıpkı insan vücudundaki sinir sistemi gibi organizasyonun başarısını etkilemektedir. Bireyin kurum içindeki iletişime yönelik olarak hem örgütsel vatandaşlık hem de iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel iletişiminin etkinliği dayanışma ve yardımlaşma yanında güven ortamının oluşturulması ile iş doyumunu etkilemektedir (Soysal vd., 2017: 244-245).

Kurumların etkinliği örgütsel iletişimin niteliğine bağlıdır. Kurum içi iyi bir iletişim sisteminin var olması, bireyler arası ilişkilerin sağlıklı bir şekilde kurulmasını da etkiler. Etkin iletişim, çalışanların örgütsel amaçları paylaşmasını sağlayacağı gibi iş ortamındaki sürtüşme ve baskıları azaltılmasına da yardımcı olmaktadır. Örgütsel faaliyetlerin istikrar ve iş birliği içinde gerçekleşmesi sağlıklı bir bilgi alışverişi sağlanır ve iş doyumunu olumlu etkilenir (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 65).

Örgütsel iletişimin bir başka özelliği ise yazılı ve yazısız olmayan kural ve ilkeler ile çalışanların görev ve sorumluluklarını bilmesi ve buna uygun olarak davranmasıdır.

Kurum içi belirsizliklerin ortadan kaldırılması ile iyi bir iletişim ağına sahip olunması iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Özcan, 2011: 115, 116).

e) Gelişme ve Yükselme Koşulları

Çalışanlar açısından yükselme imkânı öncelikle örgütsel adalet ile ilişkilidir. Çalışanlar kurum içinde diğer bireylerin ve kendi çabalarının örgütsel adalete uygun bir şekilde değerlendirilmesine dayanan liyakat sistemini ön plana almaktadır. Gelecekte kendi başarılarının da değerlendirilmesine inandığında kurumlarına olan bağlılıkları artmaktadır (Özpehlivan, 2015: 36).

Çalışanlar açısından gelişme ve terfi olanakları öncelikle örgütsel düzeyde bireyin geleceğe yönelik kuruma yatırım yapmasını sağlayacaktır. Çalışanların emek ve çabalarının karşılığını adaletli bir şekilde almaları motivasyonlarını arttırmakta ve sosyal statünün artışı ile örgütsel bağlılık düzeylerinde artış sağlanmaktadır (Bingöl, 2003: 440).

Kurum için yükselme koşulları ve imkanları çalışanın örgütsel amaçlar için mücadelesinde motivasyon kaynağıdır. Bu kaynağın en iyi şekilde kullanılması için bireyin terfiye yönelik beklentilerinin olumlu olması gerekmektedir. Kişisel gelişmeyi olumlu etkileyen yükselme olanakları, bireyin kendini gerçekleştirmesinde önemli bir imkân sağlarken bir üst iş pozisyonuna geçmek isteyen çalışanların örgütsel bağlılıkları arttırmaktadır. Terfi ve yükselme imkânı olmayan iş yerlerinde ise birey kurumuna ne kadar katkı sağlarsa sağlasın ödüllendirilmeyeceğini düşünerek örgütsel bağlılıkları azalmaktadır (Eroğlu, 2008: 21).

f) Çalışma Arkadaşları

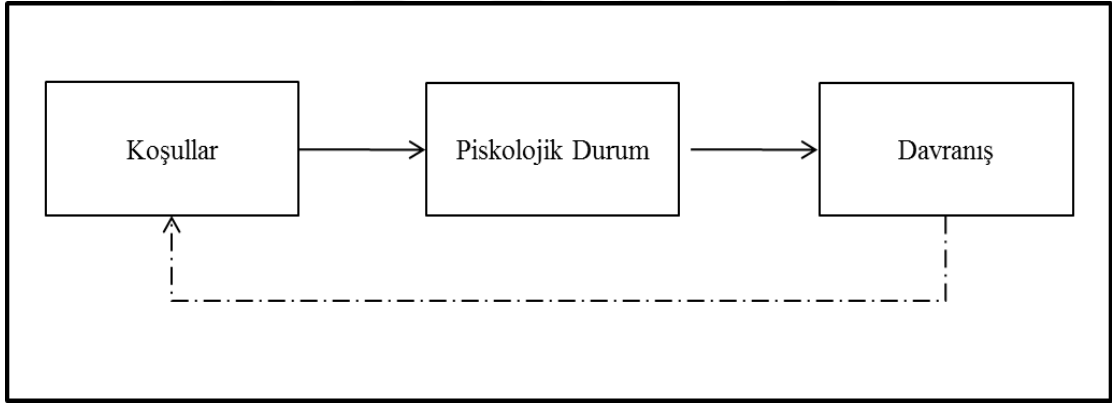
İş doyumunu çalışanların sosyal ilişkilerinden de etkilenmektedir. Özellikle takım çalışmasına dayanan işlerde ekip üyelerinin birbiri ile ilişkileri ve arkadaşlıkları bireyin duygusal durumunu zenginleştirmektedir. Aidiyet kültürünün önemli bir parçası olan dayanışma ve yardımlaşma ruhunun oluşturulması ile çalışanların üyesi olmaktan memnun oldukları ekip arkadaşları ile ilişkileri örgütsel bağlılığı arttıran bir özellik taşımaktadır (Özpehlivan, 2015: 32).

2.2.4. Örgütsel Bağlılık Kuramları

Örgütsel bağlılık kuramları tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık kuramları olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

2.2.4.1. Tutumsal Bağlılık Kuramları

Tutumsal bağlılık kuramları, çalışanların işyeri ile bütünleşmesini ve ortak amaçları içselleştirmesini araştıran kuramlardır. Tutumsal bağlılığa göre, çalışanların bağlılıkları bir anlamda karşılıklı ilişkiye ve pazarlığa dayanan bir temel dayanmaktadır. Birey çalıştığı işyerinin amaçlarını gerçekleştirmesi için ortaya koyduğu davranışların devam etmesi için kurumundaki üyeliğinin devam etmesini istemektedir. Bu bağlılıkta, bireyin çalıştığı işyerinin bütün özellikleri psikolojik bir sözleşmesinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alış veriş ilişkisidir (Gül, 2002: 41).



Şekil 2.2.4.1.1: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bağlılık

Kaynak: Allen ve Mayer, 1991; Akt: Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 12.

Şekil 2.2.4.1'e göre tutumsal bağlılıkta bireyin çalışma hayatında içinde bulunduğu psikolojik durum etkilidir. Bireyin bağlılığa yönelik tutumunun oluşabilmesi için üyeliği süresince koşulları değerlendiren bireyin oluşturduğu tutum davranışlarını etkileyerek tekrarlanmasını sağlamaktadır (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 12).

Tutumsal yaklaşıma göre bağlılık, örgütün sahip olduğu değerleri benimseme ve örgütün amacını gerçekleştirmek için istekli olmanın sonucunda bireyin örgütüne karşı kurduğu duygusal bağlıdır. Bireylerin örgütsel bağlılıklarının göstergesi yaptıkları iş, dakiklik, performans ve destekleyici davranışlar olarak ifade edilebilir. Teorisyenlere göre bağlılık,

kişisel özellikler, rol ile ilgili özellikler, yapısal özellikler ve çalışma deneyimi gibi bireysel ve örgütsel faktörler sonucu ortaya çıkar. Bu şekilde bireylerde ortaya çıkan tutumsal bağlılık, örgütün kısa, orta ve uzun vadede hedeflediği amaca ulaşmasında önemli bir role sahiptir (Bağrıyanık, 2017: 26).

a) Kanter'in Örgütsel Bağlılık Kuramı

Tutumsal bağlılık ile ilgili kuramların başında Kanter'in bağlılık kuramı gelmektedir. Bu kurama göre örgütsel bağlılık, bireylerin toplumsal ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. İnsanlar, bireysel olarak emek ve çabalarını aidiyet duygusu ile üyesi oldukları topluma ya da gruba vermeye gönüllü olmaktadır. Böylece gereksinimlerini karşılayacak ilişkiler kurma yolunu seçmektedirler. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin de belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler (Gül, 2002: 42).

Kanter'in bağlılık kuramı üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968: 499-507; Akt: Kurtulmuş, 2014: 46):

- **Devam Bağlılığı:** Bu bağlılık çalışanın bilişsel süreç sonunda ulaştığı bağlılıktır. Bu bağlılığın temelinde dışsal faktörler bulunmakta ve çalışanın işyerinde çalışmaya devam etmesi ayrılma maliyetlerinin hesaplanması ile oluşmaktadır. Çalışanlar kurumda üyeliklerinin bir kazanç olarak görülmediği ana kadar çalışma devam etmektedir.
- **Uyum Bağlılığı:** Duygusal bir bağlanma olarak çalışanın grup üyeliğinden keyif alması ve kendini kurumun bir parçası gibi hissetmesi ile oluşmaktadır. Uyum bağlılığında kabul görmek ve saygınlık yanında sosyal ilişkilerin uyum içinde olması ile yaşanan haz bulunmaktadır.
- **Kontrol Bağlılığı:** Çalışanın sosyal ilişkilerinden ortaya çıkan değer ve normları tarafından kontrol edilen bağlılığıdır. Bu bağlılık rasyonel bir değerlendirme ile kurum tarafından istenilen bir hak olarak görülmektedir.

Kanter'in bağlılık kuramı toplumsal ilişkiler sistemi ve çalışanın kişiliği arasındaki ilişki üzerine kurulmuştur. Kuramda, üç ana temel bulunmaktadır. Sosyal kontrol, norm, ilke ve değerler üzerinden bağlılığı etkilerken, bir grubun üyesi olmak ve sistemin sürekliliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışanın kişiliği ise psikolojik, bilişsel ve

normatif bir yapıya sahiptir. Bu ikili etkileşimde çalışanlar, kendilerini üyesi oldukları işyerine adadıklarında bağlılık oluşmaktadır. Bağlanma kenetlenme biçiminde bireyi üyesi olduğu gruba duygusal açıdan bağlanmasını sağlayabilir. Son olarak, kontrol bağlılığı ise örgütsel norm ve ilkeleri benimsemesine dayanmaktadır (Swailes, 2002: 157).

b) Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Kuramı

Bu kurama göre bağlılık, çalışanların örgütsel kültüre uyum düzeyi ile belirlenmektedir. Uyum. Çalışanlar açısından hangi nedene dayanıyorsa bağlılık boyutları da bu neden bağlı olarak belirlenmektedir. Üç boyutlu olarak geliştirilen uyum zorunluluk, yarar ve değerlere bağlı olarak oluşmaktadır. Kurumun ilke ve normlar çalışanlar tarafından benimsendiğinde değerlere bağlılık, çalışanın üyesi olduğu kurum ile zorunluluğa bağlı ilişkisi olduğunda yabancılaştırma ve karşılıklı yarara dayalı bağlanma ise fayda kavramının öne çıkmasını sağlamaktadır (Swailes, 2002: 157).

Etzioni örgütsel bağlılık sınıflandırmasını örgütsel kültürün zorlayıcı etkisinin çalışanları yakınlaştırmasına bağlamaktadır. Örgütsel bağlılık üç ana yaklaşmayı kapsamaktadır. Bu yaklaşma biçimleri aşağıda özetlenmiştir (Balay, 2000: 15-16).

- **Ahlaki Yakınlaşma:** Çalışanların motivasyonu moral değerlerin içselleştirilmesi ile sağlanmaktadır. Bu yakınlaşma olumlu ve yoğun bir ilişkiyi ifade ederken, kurumun çalışan sağladığı olanak ve haklar ahlaki yakınlaşma da normatif etkinin arkasından gelmektedir. Çalışanlar, sosyal bir kural olarak kurumsal bağlılığını değerli saymakta ve diğer faktörlerden önce bu değer atfının etkisinde yakınlaşmaktadır
- **Çıkara Dayalı Yakınlaşma:** Bu yakınlaşma ilişkisinde kurum ve çalışanın karşılık yararları gözetilmekte ve pazarlığa dayalı bir bağlılık bulunmaktadır. Bağlılık, bu boyutta bir alış-veriş süreci içinde gelişirken, çalışanın beklentisi olan ücret ve diğer haklara karşılık iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir.
- **Yabancılaştırıcı Yakınlaşma:** Çalışanın negatif bağlanmasını temsil etmekte ve bu olumsuz durum aslında bir zorunluluk ilişkisinin gelişmesine neden olmaktadır. Çalışanların işten ayrılma eğilimi olmasın karşılık belli nedenlere dayalı olarak çalışmaya devam etmesi bağlanmanın en alt düzeydeki formunu ortaya çıkarır.

Etzioni, değerler, çıkarıcı ve yarar dayalı yakınlaşma ve yabancılaşmanın çalışanların tutum ve davranışlarına yansıtacağı için önemli örgütsel sonuçları olduğunu ifade etmektedir. Moral bağlılık ile örgütsel hedefler için fedakarlıktan kaçınmayacak çalışanların, çıkarıcılığa dayalı bağlılığında dengenin bozulması etkilidir. Yabancılaşmada ise uyum bozulmuştur ancak birey çalışmaya devam etmektedir.

c) O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Kuramı

O'Reilly ve Chatman, üç boyutlu olarak geliştirdikleri bağlılık kuramında kurumsal bağlılığın sadakat ve özdeşleşmeye dayandığı ifade etmektedir. Buna göre bu bağlılık kuramında uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıkları bulunmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493):

- Uyum: En genel tanımı ile örgütsel kültürün belirlediği bir bağlılık boyutudur. Çalışan örgütsel kültürün olumlu bulduğu davranışlar gösterdiğinde ödüllendirilir, uygun görülme davranışlarda ise cezalandırma yoluna gidilmektedir.
- Özdeşleşme: Çalışanların üyesi oldukları kurumu ve bu kurumun sahip olduğu amaç, hedef, vizyon ve tutumları gönüllü olarak benimsemektedir. Özdeşleşmede, çalışanın saygısını kazanmış bir kurum ve iş akdinin sürekli olmasına yönelik davranışlar bulunmaktadır.
- İçselleştirme ise norm, ilke ve değerlere uyumlu davranışların gösterilmesidir. Çalışanın sahip olduğu normatif değerler ile kurum kültürünün değerleri arasındaki uyum, bu bağlılığı ortaya çıkarmaktadır

O'Reilly ve Chatman kuramı örgütsel bağlılığı, , psikolojik sözleşme temelinde değerlendirmektedir. Kuramda dışsal doyum aracı olarak kullanılan ödüllere ulaşılması çalışanın uyum bağlılığı ile açıklanırken, özdeşleşme sadakati içermekte ve içselleştirme ise üyeliğin devam etme sürecinin normatif olarak devam ettirilmesidir (Uğurlu, 2009: 100).

d) Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Kuramı

Penley ve Gould, Etzioni'nin örgütsel bağlılık kuramını geliştirerek oluşturduğu bu kurama göre; çalışanların üç boyutlu bir bağlılığı söz konusudur. Kuramın karmaşık olması dezavantaj olarak tanımlanırken, modeldeki ahlaki ve çıkarıcı bağlılık birbirinin tam tersi bağlılık boyutları olarak bağımsız olarak açıklanmaktadır. Bazı yazarlar bu konudaki kavram karışıklığı olduğunu belirtse de ahlaki bağlılığın olumlu Penley ve

Gould bu iki bağıllık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almışlar ve kullanımda ahlaki bağıllığın zıttı yabancılaştırıcı bağıllık değil, ahlaki bağıllığın olmaması olarak modeli oluşturmuşlardır (Gül, 2002: 44).

Kurama göre, örgütsel bağıllık, ahlaki bağıllık, zoraki bağıllık ve yabancılaştırıcı ya da çıkarıcı bağıllık olarak tanımlanan üç ana bağıllığa dayanmaktadır. Ahlaki bağıllığın en önemli özelliği örgütsel amaçların çalışan tarafından tamamen içselleştirilmesidir. Zoraki bağıllık çalışanın diğer iş olanakları ve ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etmek zorunda kalmasını ve çıkarıcı bağıllık ise çalışanların emek ve çabaları karşılığında elde etmeyi umduğu kazanımlara yöneliktir (İlsev, 1997: 19).

Bu kuramın en önemli özelliği örgütsel bağıllığı oluşturan boyutların birbirinin karşılığı olmamasına dayanmasıdır. Örgütsel bağıllıkta çalışanların tek bir bağlanma sistemi dışında farklı boyutlarda farklı bağıllık düzeyleri oluşabilmektedir. Dolayısıyla farklı uyum sistemleri ve bağıllık türlerini bir arada görmek mümkündür. Kuram açısından çalışanların farklı düzeylerde bağlanabilecekleri ileri sürülmektedir. Aşağıda Penley ve Gould'un bağlanma boyutları gösterilmektedir (Naktiyok, 2009: 27):

- **Ahlaki Bağıllık:** Bireyin örgütsel amaçları tam anlamıyla benimsemesi ve kurumu ile bütünleşerek kendi geleceğini kurumun geleceği ile eş tutmasıdır. Ahlaki bağıllığı yüksek çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışları yüksek fedakârlık yapmaya meyilli ve kurumun başarısı ve başarısızlığında kendilerini sorumlu tutan bir bağıllığa sahiplerdir.
- **Çıkarıcı bağıllık:** Bu bağıllık boyutu pazarlığa bir diğer anlamı ile çalışanın ortaya koyduğu çabanın karşılığında kazanacağı maddi ve maddi olmayan ödüllerin karşılığına bağlıdır. Çalışanlar kendi çıkarları açısından bağıllıklarını düzenleyebilme ya da elde ettikleri ödüllere uygun bir şekilde bağıllıklarını yeniden ayarlayabilme yeteneğine sahiptir. Bu aşamada örgütsel amaçlar bireyin kendi amaçlarına ulaşması bakımından araçsallaştırılmıştır.
- **Zoraki Bağıllık ya da Yabancılaştırıcı Bağıllık:** Bu bağıllık boyutu bireyin kendi kontrolü dışında gelişen bağıllığa dayanmaktadır. Çalışanların işten çıkmak istemelerine ya da işlerinden memnun olmamalarına karşılık dış etkenler nedeniyle çalışma devam etmek zorunda oldukları bağıllık olarak açıklanabilir. Bu bağıllıkta, alternatif iş imkanları azdır. Kurum içinde örgütsel adaletin

bulunmayışı da zoraki bağlılığı oluşturan bir diğer unsurdur. Bu faktörler, çalışanların “kapana kısıldığı” duygusu oluşturmaktadır.

Zoraki ve ahlaki bağlılık duygusal yönü ifade ederken çıkarıcı bağlılık araçsal yönü ifade etmektedir Zoraki ve ahlaki bağlılık duygusal boyutta birbirinin zıttı olarak düşünölürse zorlayıcı güçte zoraki bağlılık oluşuyorsa serbest bırakılan bir ortamda da ahlaki bağlılığın oluşması gerekecektir. Bu nedenle iki boyutun birbirinin zıttı olması çok muhtemel görölmemektedir. Ayrıca, okul ortamında bir öğretmen öğrenci ile ahlaki bağlılık boyutunda ilgilenirken, zümre ya da Őube öğretmenler kurulu toplantılarını zoraki bağlılık düzeyinde gerçekleştirebilmekte ya da resmî törenlere ek dersinin kesilmemesi için katılabilmektedir. Bu durumun gerçekleştiği bir öğretmende üç bağlılık türü de görölebilecektir (Ergün ve elik, 2018: 114).

e) Mowday, Porter ve Steers’in örgütsel Bağlılık Kuramı

Bu kurama göre bağlılık, çalışanların geliştirdikleri duygusal bir yönelme olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, kendilerini işyeri ya da kurumları ile ifade edebildiklerinde bir bütünlük oluşmaktadır. Bu bütünlük düzeyi çalışanın bağlanma düzeyinin bir göstergesidir. Temel olarak, çalışanın kendisini örgütsel amaçlar ve hedefler ile uyum içinde görmesi bağlılığı açıklamaktadır. Bu bağlılık düzeyi bireysel, örgütsel ve örgütsel olmayan pek çok faktörün etkileşimi ile oluşmaktadır (Küçüközkan, 2015: 17-18).

Kuramın geliştirilmesi bir anlamda daha önce ortaya atılmış örgütsel bağlılık yaklaşımlarının baz alınarak oluşturulmuştur. Çalışanların işyerinde kalma isteği ve işyerindeki davranışların açıklanması ile oluşturulan iki boyutlu sistemde örgütsel bağlılık açıklanmaktadır. Buna göre bireyin işyerinde çalışmaya devam etmesi tutumsal bağlılık ve işyerindeki davranışlarının etkileri incelenerek oluşturulan davranışsal bağlılık döngüsel bir ilişki içinde birbirini etkilemektedir. Kuramın alan yazınına tele katkısı örgütsel bağlılığın bilişsel bir süreç olarak psikolojik yönünün de katılması örgütsel amaçları kabul etme ve bunlara güçlü bir inanç oluşturma özelliğinin de eklenmesidir (Balay, 2000: 24).

Tutumsal ve davranışsal bağlılık ayırımında düşünsel ve duygusal süreç bireyin çalıştığı işyerinde kalma iradesini göstermekte ve bu iradenin bir yansıması olarak davranışlarını da etkilenmektedir. Buna karşılık çalışanlar davranışlarının ödüllendirilmesi ile olumlu bir tutumsal bağlılık oluşturabilmektedir. Bu dairesel ilişki, çalışanın aynı işyerinde çalıştığı süre boyunca devam etmektedir (Reichers, 1985: 468; akt: Bayram, 2006: 132).

f) Wiener'in Örgütsel Bağlılık Kuramı

Wiener'in kuramında örgütsel bağlılık ahlaki bir baskı sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu ahlaki baskı, çalışanların kurumsal amaçları benimsemesi ve bu amaçlara ulaşılması için gösterilecek davranışların içselleştirilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Bağlılık, örgütsel amaçlara uygundur ve çalışanlar kendi kişisel yararları açısından bağlanmazlar. Böylece, toplumsal grubun yararını gözettiklerini ve ahlaki bir sorumlulukla bağlandıkları söylenebilir. Buna göre örgütsel bağlılığın özellikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir gösterirler (Ersözlü, 2012: 41-42):

- Örgütsel bağlılık bireyin çalıştığı kuruma yönelik fedakarlığını göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık davranışlar süreklilik göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık bir anlamda kurum ile ilişki davranışların bireysel yararın önüne geçmesine dayanmaktadır.

Wiener örgütsel bağlılığı araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) olmak üzere iki farklı boyutta incelemiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını açıklayan araçsal bağlılık, bir anlamda pazarlığa dayanan ve hesapçı bir bağlılıktır. Bu bağlılık boyutunda çalışanların kişisel yararları ön plana çıkar ve bağlılık bu amaçlara ulaşmak için bir araç olarak kullanılmaktadır. Normatif örgütsel bağlılık boyutu ise çalışanların inançlar, içselleşmiş baskılar ile ulaştığı bağlılık türüdür. Bu bağlılıkta kurumların amaçları ön plana çıkar ve bağlılık kurum yararlarına odaklanmıştır (Balay, 2000).

g) Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Kuramı

Örgütsel bağlılığa yönelik çalışmalarda en fazla kullanılan kuram, Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık kuramıdır. Bu kuram çalışanların bağlılıkların birbiri ile ilişkili olan üç ana boyutta incelemekte ve çalışanların işyerinde kalma nedenlerini farklı duygusal ve düşünsel süreçlerde açıklamaktadır. Çalışanların kendilerini üyesi oldukları kurumun bir parçası olarak gördükleri bağlanma duygusal bağlanma, kendilerini kuruma kalmaya zorunlu hissetmeleri devam bağlılığı ve toplumsal ve ahlaki norm ve değerler ile bağlılıklarını geliştirmeleri ise normatif bağlılık olarak tanımlanmıştır (Balay, 2000: 21).

Bu kurama uygun olarak çalışanların bir bağlılık boyutundaki genel algılaması diğer bağlılık boyutlarını etkilemektedir. Örneğin, duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların devam bağlılık düzeyleri daha düşük düzeydedir. (Meyer ve Allen, 1991: 63):

Duygusal bağıllık, çalışanların gönüllülük esasına dayanan bağıllıdır. Bu bağıllık boyutunda çalışanların örgütsel amaçları benimsemesi ve içselleştirme düzeyi yüksek olduğundan kendi geleceğini çalıştığı işyerinin geleceği ile birleştirmiştir. Duygusal bağlanma gösteren çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları bulunmakta ve kurumları için fedakârlık yapabilmektedir. Bu çalışanların işlerine devam etmeleri tamamen aldıkları haz duygusu ile açıklanabilir ve bu bağıllık kendi iradelerinde oluşmaktadır. Kurum amaçları bir anlamda kendi amaçlarıdır ve emek ve çabaları yoğundur.

Meyer ve Allen, duygusal bağıllık boyutunun çalışanların geçmiş deneyimlerine ilişkin olarak yaptıkları karşılaştırma ile oluştuğunu ileri sürmektedir. Bu nedenle, çalışanlar dışsal motive edici kaynaklar olan ücret, sosyal haklar ve kazanımlardan çok içsel motive edici kaynaklar olan ait olma, topluluk tarafından benimsenme ve üyeliğe ilişkin deneyimleri benimsemektedir. Duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanların kendilerini kurumlarına adadıkları ifade edilebilir (Ada, Alper ve Atlı, 2008).

Devam bağıllığı, duygusal bağıllığın tersi olarak çalışanın iş yerinden ayrıldığında karşılaacağı maliyetlerin düşünülerek oluşan bir bağıllıktır. Bu bağıllıkta çalışanlar olumsuz tavır göstermeseler bile gerekli şartlar oluştuğunda kurumlarından ayrılabilir. Çalışanın kurumdan ayrılmasını engelleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Ekonomik konjonktürün iyi olmaması, alternatif iş imkanlarının azlığı ve bireyin çalıştığı kuruma yaptığı yatırımlar bireyin işten ayrılmasını engelleyebilmektedir.

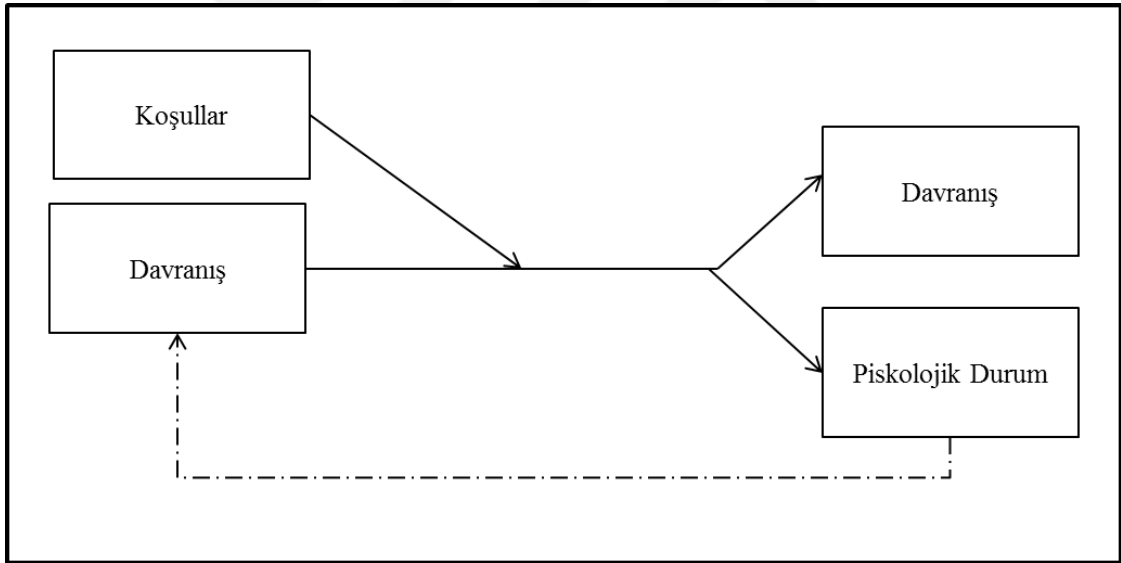
Devam bağıllığı iki farklı nedenden gerçekleşebilmektedir. Bunlardan birincisi, çalışanın kurumuna yaptığı katkılar nedeniyle elde ettiği haklardan vazgeçmek istememesidir. Emekli maaşı, prim, sosyal haklar bu bağıllığın temel nedenleri arasındadır. İkinci neden ise çalışan kurumundan ayrılmak istemekte fakat alternatif iş olanakları yeterince iyi olmadığı için çalışmaya devam etmek zorundadır. Devam bağıllığında çalışanın karşılaacağı maliyetlerin dikkate alınması nedeniyle bu bağıllık türünde duyguların örgüte bağlanmada çok az bir rol oynadığı düşünülmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 125).

Normatif bağıllık ise ahlaki olarak çalışanların kurumlarına kendilerini bağıllı hissetmelerinin zorunluluk olduğu duygusu ile açıklanmaktadır. Normatif bağıllıkta çalışanların kurumlarının kendilerine yatırım yaptığını bu nedenle ahlaki bir sorumluluk olarak çalışmaya devam etmeleri gerektiğine inanmaktadır.

Normatif bağlılığın temel belirleyicilerinin başından bireylerin sosyal ilişkilerinden kaynaklanan deneyimleridir. Bu deneyimler çalışanların kurumlarına bağlı olmasını ahlaki bir görev olarak algılanmasını sağlamaktadır. Normatif bağlılıkta ikinci unsur ise kurumların çalışanlara verdikleri eğitim ve geleceği için yaptığı harcamalardır. Kurumun çalışana yapmış olduğu harcamaların karşılığında işgören örgüte bağlılık duyma yükümlülüğü hissedebilecektir (Özutku, 2008: 84).

2.2.4.2. Davranışsal Bağlılık Kuramları

Davranışsal bağlılık kuramları, çalışanların geçmiş davranış özellikleri, deneyimleri ve yaşadığı olaylara bağlı olarak şekillendiğini açıklamaktadır. Örgütsel davranış açısından bağlılık düzeyleri bireyin bu değerlendirmesi ya da sonuçları görmesi ile oluşmakta ve davranışsal bağlılığın üç ana özelliği olan bireyin davranışlarında görünürlük, değişmezlik ve gönüllülük esası olmaktadır (Swales, 2002: 158).



Şekil 2.2.4.2.1: Örgütsel Bağlanmada Davranışsal Bağlılık

Kaynak: Allen ve Mayer, 1991; Akt: Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 13.

Şekil 2.2.4.2.1'e göre davranışsal bağlılık örgütsel düzeyde oluşmasını çalışanın kendi davranışları tarafından belirlenmesidir. Bireyin kurum içindeki davranışları farklı koşullar altında farklı şekilde etkilenmekte ve belli davranışların kalıplaşması ile örgütsel davranış oluşmaktadır. Sürekli tekrarlanan bu durum bireyin psikolojik sözleşmesini ve davranışlarının genel yapısını belirlemektedir. Çalışanın iş hayatı boyunca edindiği tecrübe, geçmiş dönemde çalışma hayatındaki davranışları ve kurumsal olaylar bağlanma

sürecini etkilemektedir. Bu süreçte, birey işe devam etmek ya da işten ayrılma niyeti oluşturmak arasındaki bir düzeyde bağlanma göstermektedir (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 13).

Örgütsel bağlılığı, kurumsal faktörler dışında çalışanın kendi davranışlarının belirlediğine yönelik yaklaşımlar, davranışsal örgütsel bağlılık yaklaşımlarıdır. Örgütsel düzeyde çalışanın davranışlarının tekrar etmesi davranışın kazanılması için önemlidir. Bu davranışın kurum için uygun olması durumunda birey yeni bir tutum geliştirerek, kurumda çalışmaya devam edebilmek adına kendi istek ve beklentileri erteleyerek beklenen davranışları sergilemektedir. Davranışsal bağlılık kuramlarından Becker'in Yan Bahis Kuramı ve Salancik'in kuramı ön plana çıkmıştır (Bağrıyanık, 2017: 25).

a) Becker'in Yan Bahis Kuramı

Becker'in kuramına göre bağlılık, çalışanın bir takım yan bahislere girerek yeni bir davranış modeli geliştirmesi ve bu davranışlar ile ilgisi olmayan çıkarları ile birleştirmesidir. Çalışanların örgütsel düzeyde kazanım elde edebilmek için benzer davranışlarda bulunma isteği belli bir tutarlılık kazandığında bu davranışlar sürdürülmektedir. Böylece çalışan başka davranışlardan bulunmaktan kendi alıkoyar ve sürekli olarak aynı davranışı gösterebilmektedir (İlsev, 1997: 29).

Becker tarafından ortaya atılan kurama göre, bağlılık çalışanların işyerinde işi devam ettirme kararı sonucunda oluşturduğu yan bahisler tarafından belirlenmektedir. Bu davranışların tutarlı olması halinde örgütsel bağlılık gelişmektedir. Bu yan bahisler, gelecekte oluşabilecek olumsuz bir durumu önlemeye yöneliktir ve çalışanın kurumuna olan bağlılığını etkilemektedir. Örneğin çalışanın işten ayrılması durumunda yüksek bir kayıp yaşayacağı düşüncesi kurumda çalışmaya devam etmesini sağlamaktadır. Çalışanlar örgütsel bağlılık çerçevesinde aşağıdaki yan bahisleri oluşturulabilir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 58-59):

- Ücret ve diğer kazanımlar,
- Emeklilik ve kıdem tazminatına yönelik haklar,
- Toplumsal statü kazanmaya yönelik haklar,
- Kabul görme ve aidiyete yönelik haklar,
- İş dışı endişelerden kaçınma.

Becker örgütsel bağlılığı, çalışanların zaman içinde sürekli tekrarlanan davranışlar olarak tutarlı bir şekilde benimsendiğini, oluşan örgütsel bağlılık ile aynı işte çalışma devam ederek sağlamaktadır. Yan bahislerin bireyin davranışları doğrudan ilgisinin olması tutarlı faaliyetlerinin oluşmasını sağlamaktadır (Çelik, 2012: 25).

b) Salancik'in Örgütsel Bağlılık Kuramı

Davranışsal bağlılık kuramlarından olan Salancik'in kuramı, çalışanların üyesi olduğu organizasyonda ortaya koyduğu davranışları kendi algılamasına bağlı olarak geliştirdiği açıklanmaktadır. İnsanların yaşam içinde elde etmiş olduğu tecrübe ve bilgilerin iş yaşamına aktarılmasında tutarlı davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Bu durum tutum ve davranışlar arasındaki uyumun oluşmasına ve bir süre sonra bağlılığa dönüştüğünü ileri sürmektedir. Salancik çalışanların her davranışının istenilen bağlılığı oluşturmadığını ancak bağlılığın oluşması için davranışın isteye bağlı olması, tekrarlanması ve örgüt tarafından görünür olması gerektiğini belirtmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 59).

2.2.5. Öğretmenlik Mesleği ve Örgütsel Bağlılık

Öğretmenlik mesleği, ihtisas alanı olarak eğitim sisteminin en önemli insan kaynağının mesleği olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenler eğitim sisteminin amaçlarına ulaşılması için çaba göstermektedir. Öğretmenlerin temel görevi, öğrencilerinin istenilen davranışları kazanması ve gerekli bilgi birikimine sahip olmasıdır. Bu nedenle, öğretmenlerin işlerine yönelik tutum ve davranışları önem kazanmaktadır (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 137).

Bir örgüt olarak okul, varlığını sürdürebilmek ve eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmek için öğretmenlerin emek ve çabalarına ihtiyaç duymaktadır. Öğretmenlerin okullarına olan bağlılıkları ve okulu sahiplenmeleri örgütsel bağlılık kavramı ile açıklanabilir. Bu bağlılığın düzeyi, orta ve uzun vadeli eğitim politikalarının yürütülmesi için stratejik bir görev yapmaktadır. Okulun verimliliğini sağlamak ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin artırılması hayati bir konu olarak değerlendirilmektedir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008: 3).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını, kendilerini çalıştıkları okul ile güçlü şekilde özdeşleştirmeleri ve okula dahil olmaları biçiminde ifade etmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı; okulun amaçlarına ve değerlerine güçlü şekilde inanma

ve bunları kabul etme, okul adına önemli düzeyde çaba göstermeye istekli olma ve okulun bir üyesi olmayı ya da okulda çalışmayı sürdürmeye yönelik güçlü bir istek gösterme şeklinde belirtmektedirler (Karakaya ve Karademir, 2013: 39).

Örgütsel bağlılık olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin eğitim ve öğretimdeki davranışları da farklılaşmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması öğretmenlerin etkililiğini artırırken, meslektaşlarının benzer davranışlarda bulunmaması olumsuz olarak değerlendirilir. Bununla birlikte düşük örgütsel bağlılık düzeyi ise işe geç gelme, kaytarma, çatışmacı davranışlar geliştirme, öğrencilere yeterli desteğin sağlanamaması gibi sorunlara da yol açabilmektedir (Balay, 2000).

Öğretmenlerin bağlılık düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da olumlu etkilenmesine enden olmaktadır. Okul içinde öğrencileri ile sağlıklı iletişim içinde olan ve rol ve sorumlulukları dışında da öğrencileri ile ilgilenen öğretmenlerin etkili okul kültürünün oluşturulmasında değerli katkıları bulunmaktadır (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011: 64).

Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin verimliliği ve etkinliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Eğitim kurumunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi düşük olduğunda paralel olarak kurumdaki ayrılma eğilimi görülebilmekte nitelikli öğretmenlerin ayrılması söz konusu olabilmektedir. Örgütsel bağlılık öğretmenlerin performanslarını tam kapasite ile göstermeleri açısından etkilidir ve etkili okulun oluşması ile yakından ilgilidir (Doğanay ve Şen, 2016: 329).

Eğitim politikalarının hayata geçirilmesi öğretmenlerin başarısına bağlıdır. Okulda eğitimden sorumlu olan öğretmenlerin çağdaş eğitim yaklaşımlarına uygun olarak kaliteli eğitim hizmeti vermeleri bir anlamda diğer faktörler ile birlikte örgütsel bağlılık düzeylerine de bağlıdır. Ders programlarının verimliliğinin artırılması, okulun amaçlarına ulaştırmanın temel araçlarından birisi olarak algılanmaktadır (Uğurlu ve Üstüner, 2011: 435-436).

Öğretmenlerin okulda okul yöneticilerine ve diğer meslektaşları ile ilişkileri de örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkilidir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip öğretmenlerin öğrenci, veli ve diğer paydaşlar ile iletişimleri de etkindir. Bu bakımdan, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasını sağlayacak değişkenlerin araştırılmasında fayda görülmektedir (Bağrıyanık, 2016: 71).

Örgütsel bağlılığın eğitim kurumları açısından önemi; eğitim sisteminin örgütsel, eğitsel ve yönetsel amaçlarını gerçekleştirmek için ne öğretmenlerin eğitim sisteminin bu amaçlarını benimsemiş ve okulları ile özdeşleşmiş olması gerekmektedir. Kısaca okul çalışanlarının özellikle öğretmen ve yöneticilerinin okullarına olan bağlılığı eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesinde çok önemli role sahiptir. Eğitim hizmetinin başarısı ulusal kalkınma ve gelişme ile ilgili olduğundan öğretmenlerin psikolojik olarak kurumları ile özdeşleşmeleri gerekmektedir (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 20). Bununla birlikte eğitim sistemindeki sorunların temelinde öğretmen motivasyonunun sağlanamaması ve yeterli eğitim verilmemesi gelmektedir. Okulun başarılı olabilmesi bir anlamda öğretmenlerin başarılı olmasına bağlanmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin moral ve motivasyon açısından örgütsel bağlılıklarını etkileyen okul içinde karar alma süreçlerine katılım, örgütsel adalet, yardımlaşma ve dayanışma ile psikolojik olarak eğitim sistemine bağlanması gerekmektedir (Gören, 2012: 2).

Okulun sosyal bir sistem olması başarılı olmasının fiziksel kaynaklar dışında insan kaynağına bağlı olmasını sağlamıştır. Akademik başarıya ulaşmış okullar incelendiğinde, bu okulların iyi bir okul kültürüne sahip olduğu, yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer paydaşların bütünleştiği görülmektedir. Okul kültürünün oluşmasında örgütsel bağlılık hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin aidiyet duygusunu güçlendirmekte, öğrencilerin akademik başarısı ve gelişimlerine katkıda bulunmaktadır (Akan ve Kılıç, 2019: 125).

Örgütsel bağlılığın öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini de etkilediği söylenebilir. Olumlu düzeyde örgütsel bağlılığa sahip öğretmenler, mesleki performansları yüksek olan öğretmenlerdir. Aksi halde öğretmenlerin mesleği bırakması da mümkündür. Bağlılığı düşük düzeyde olan öğretmenler, öğrencilerin istenmeyen davranışlar geliştirmelerine neden olabilir. Eğitim uzun bir süreci kapsadığı için öğrencilerin olumsuz davranışları anlık olarak fark edilmeyeceğinden bu davranışların düzeltilmesi uzun zaman gerektirebilir. Ekonomik şartlar, toplumsal olanaklar, ödül verme, prim gibi beklentiler örgütsel bağlılık ile iş performansı ilişkisinin zayıf olmasının en önemli nedenleri olarak görülmekte ve aralarındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilemektedir (Yavuzkılıç, 2020: 3).

Okulların toplumsal değişime bağlı olarak dinamik bir kurum olması öğretmenlerin bağlılığını da zorunlu hale getirmektedir. Yeniliğe açık ve öğrenen öğretmenlerin bireysel çabaları ancak okullarına bağlılıkları ile açıklanmaktadır. Bu gelişim ve değişime ayak

uydurmak her zaman çok kolay değildir zira değişim zorlu bir süreçtir. Bu süreçte ancak iyi güdülenmiş ve okullarının amaçları ile kendi amaçlarını özdeşleştirmiş öğretmenler, okulun gelişmesi ve nitelikli öğrenciler yetiştirmek ve gelecekte kaliteli işgücü yetiştirme konusunda istekli davranabilirler (İlişen, 2017: 19-20).

2.3. İlgili Araştırmalar

2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Davran ve Davran (2019) Van ilinde devlet okullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerine yönelik yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırma örneklemini 490 öğretmenden oluşmaktadır ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri yüksek, devam bağlılık düzeyleri ve normatif bağlılık düzeyleri ise orta düzeyde belirlenmiştir. Öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri düşük ve dışsal doyum düzeyleri ise yüksek olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin içsel iş doyumunu etkileyen birinci değişken duygusal bağlılık, sırasıyla devam ve normatif bağlılık olarak tespit edilmiştir. Dışsal iş doyumunun da ise sırasıyla duygusal, devam ve normatif bağlılık tarafından açıklandığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutları içsel doyumlarını %47, dışsal doyumlarını ise %41 düzeyinde açıklamaktadır.

Derin (2019) öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırdığı çalışmasında 2018-2019 eğitim öğretim yılı Bolu ili Merkez ilçesinde bulunan 641 öğretmene Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, genel, içsel ve dışsal doyum düzeyleri yüksek olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim, kıdem, okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık tespit edilmemiştir. Ancak, Erkek öğretmenlerin içsel ve genel doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin uyum boyutu düşük, içselleştirme, özdeşleşme ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim durumu örgütsel bağlılık açısından farklılık oluşturmamaktadır. Ancak, erkek öğretmenlerin içselleştirme düzeyi kadın öğretmenlerden yüksek, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 11-15 yıl arası kıdeme ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde ve 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin de, 11-15 yıl arası kıdeme ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlere

göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ise pozitif yönde orta dereceli bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yıldız (2019) 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında Şanlıurfa ilinde ortaöğretim kurumların görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini 401 öğretmen ve eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha düşüktür. Bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin evli öğretmenlerden yüksek olduğu, 44 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer yaş aralıklarına göre daha yüksek olduğu, müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin devam bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu, 44 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, ve “normatif bağlılık” faktörlerinde müdür olarak görev yapan katılımcıların diğer görev gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak medeni durum, eğitim durumu değişkeninin farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur

Alıcı ve Yalçınkaya (2019) öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerine yönelik yaptıkları araştırmada, KKTC’de Lefkoşa ilindeki 91 öğretmene Mesleki Doyum Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde belirlemişlerdir. Öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılıklar arasında aynı yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ve iş doyumunun n %35’ini pozitif yönde örgütsel bağlılık ve %7’sini negatif yönde iş stresi açıkladığı belirlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum, yaş kıdem, çalışan eğitim kurumunun türü değişkenlerine göre farklılık tespit edilmezken, branş öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tulunay Ateş ve Buluç (2018) ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerine yaptıkları araştırmada, Bartın ilindeki 525 öğretmen ile nicel araştırma yöntemi ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların iş doyum düzeyleri erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 41-50 yaş arası öğretmenlerin dışsal iş doyumunun ve 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin ise içsel iş doyumlarının diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli öğretmenlerin içsel iş doyumlarının bekar öğretmenlerden yüksek olduğu, öğretmenlerin eğitim durumları yükseldikçe dışsal iş doyumlarının arttığı, 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 51 yaş ve üstü öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları diğer yaş gruplarından yüksek olduğu, evli öğretmenlerin ve ön lisans eğitime sahip öğretmenlerin devam bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşları arttıkça devam bağlılıklarının arttığı ve azaldıkça da duygusal bağlılıklarının arttığı da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Dertlioğlu (2016) Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışması İstanbul ilinde özel ve devlet okul öğretmenleri ile yürütülmüştür. Araştırmada İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri ortanın üzeri düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bir yıldan daha az okullarda eğiten veren öğretmenlerin iş doyumunu diğer yıl aralıklarında çalışanlardan daha yüksek, aldığı ücretten, çalıştığı eğitim kurumundan ve eğitim yöneticisinden memnun olan öğretmenlerin iş doyumunu memnun olmayan öğretmenlerden yüksek olarak belirlenmiştir. Diğer değişkenlere göre farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca, eğitim yöneticilerinden memnun olan öğretmenlerin iş doyumunu memnun olmayan öğretmenlerden yüksek ve kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Yakut (2015) öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında İstanbul ilinde MEB'e bağlı endüstri meslek lisesinde çalışan 155 öğretmene İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre meslek lisesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yüksek düzeyde ve örgütsel bağlılıkları ise orta düzeyde olarak belirlenmiştir. Araştırmada meslek lisesi

öğretmenlerinin cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem değişkenine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı, erkek meslek lisesi öğretmenlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu yaşadıkları belirlenmiştir. lisansüstü eğitimi almış meslek lisesi öğretmenlerinin lisans mezunu öğretmenlere göre iş doyum düzeyinin yüksek olduğu öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı tespit edilmiştir. Meslek lisesi öğretmenlerinin cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık oluşmazken, erkek meslek lisesi öğretmenlerinin bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu, iş doyumundan farklı olarak da lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu olan öğretmenlerden bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okulda hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında aynı yönlü ve orta düzeyde ilişki de belirlenmiştir.

Güngör Seyhan (2015) kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelediği çalışmasında, Sivas ilinde görev yapan 52 kimya öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, kimya öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, çalıştıkları kurum, hizmet yılı ile iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri de farklılık göstermediği elde edilen sonuçlar arasındadır.

Eskibağ (2014) Öğretmenlerin iş doyum, örgütsel bağlılıkları ve mesleki performansları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde devlet okullarında görev yapan 389 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Doyum Ölçeği, ve Performans Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek düzeyde belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş öğretmenin okula yakın ya da uzak ikamet etmesi, girilen ders saati, çocuk sayısı, gelir, değişkenlerinde farklılık saptanmamıştır. Araştırmada öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin iş doyum seçmeyen öğretmenlere göre daha yüksek, okulda öğretmen sayısı yeterli olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum diğer öğretmenlerden daha yüksektir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum bağlılık düzeyi diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, eşleri çalışmayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin

örgütsel bağıllık düzeyleri seçmeyen öğretmenlere göre daha yüksek, okulda öğretmen sayısı yeterli olan okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağıllığı diğer öğretmenlerden daha yüksektir. Sınıf kalabalık olmayan öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları kalabalık öğrenci sayısına bağlı öğretmenlerden daha yüksektir. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeyi diğer öğretmenlerden daha yüksektir.

Saçcan (2013), Uşak ilinde çalışan özel dersane öğretmenlere yönelik araştırmasında iş doyumunu ve örgütsel bağıllık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 150 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağıllık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin içsel iş doyum düzeyleri yüksek dışsal iş doyum düzeyleri ise ortanın altı düzeyindedir. Öğretmenlerin genel örgütsel bağıllık, duygusal bağıllık ve devam bağıllıklarının yüksek olduğu, normatif bağıllık düzeyinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmada, öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl arttıkça iş doyum düzeylerinin yükseldiği belirlenmiştir. Diğer değişkenlerde farklılık saptanmamıştır. Araştırmada ayrıca, öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağıllıklarının pozitif yönlü orta düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Demirtaş (2013), araştırmasında Elâzığ ilinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağıllık düzeylerinin ilişkisini incelemiştir. Araştırma örneklemini 307 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin genel iş doyumunu ve genel örgütsel bağıllık düzeylerinin ortanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin demografik özelliklerine göre iş doyumunu ve örgütsel bağıllık düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasında ise olumlu bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Karataş ve Güleş (2010) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağıllıkları ve iş doyumları üzerine yaptıkları araştırmada İstanbul ilinde bulunan 204 sınıf öğretmeni ile çalışılmıştır. Araştırmada, iş doyumunu ve örgütsel bağıllık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağıllık düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği, branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu, 1-10 yıl arası öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. 25 yaş ve altı öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri diğer yaş gruplarından daha yüksek olarak

saptanmıştır. branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu, kıdem ve yaş değişkeninde farklılık belirlenmemiştir. İş doyumunun, örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla; örgütsel bağlılığın ise iş doyumunun alt boyutlarıyla orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kılınç (2010), beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında Adana, Kahramanmaraş ve Osmaniye illerinde MEB'e bağlı devlet okullarında çalışan 353 öğretmene İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş ve eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermemektedir. Ancak beden eğitimi öğretmenlerinin meslekte hizmet süresi arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Meslekte 17-22 yıl arası çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri diğer yıl aralıklarında çalışan öğretmenlere daha yüksektir. Araştırmada ayrıca, öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıklarının pozitif yönlü orta düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Zaman (2006) Ankara ilinde devlet okullarında ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı araştırmada her iki değişken arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri yüksek ve örgütsel bağlılık düzeyleri ise orta düzeyde olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu ilişkiler belirlenmiştir.

2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Canrinus vd. (2019) Hollanda'da öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarına 1214 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörler arasında iş motivasyonunun birinci sırada geldiği, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin de aynı yönlü olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin de karşılıklı olması öğretmenlerin tutumlarını etkileyen faktörlerin benzerliğine bağlanmıştır.

Hedayat vd. (2018) eğitimcilerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi analiz etmek için yapılmış çalışmada 2016-2017 akademik yılında bir üniversitede görev yapan

akademisyenler ile çalışılmıştır. Araştırmada Meyer ve Allen örgütsel bağlılık anketi ve Field ve Rothe iş doyumunu anketi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Regresyon katsayısı örgütsel bağlılığın iş tatmini değişikliklerinin %42,2'sini açıkladığını göstermektedir.

Wang, Lin ve Liang (2017) Tayvan'da devlet okullarında çalışan öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş katılımı düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre merkez şehirlerde çalışan devlet okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş katılımı düzeyleri taşrada çalışan öğretmenlerden yüksektir. Öğretmenlerin merkez şehirlerde eğitim ve öğretim açısından dışsal faktörler ile açıklanan olanaklara sahip olması iş doyum düzeylerini arttırmaktadır.

Werang ve Agung (2017). Endonezya'da eyalet ilkokullarında örgütsel bağlılıkları ve iş performansları ve iş doyumunu üzerindeki etkisini açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini 105 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık ve iş performansları arasında pozitif yönde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının %33,6 iş doyumunu tarafından açıklamaktadır.

De Nobile (2017) Avustralya'da devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada 358 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel iletişime yönelik olarak tutumlarının olumlu olduğu, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin ise ortanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim tarafından anlamlı düzeyde açıklandığı da tespit edilmiştir.

Kamaylar, Yan Ye, ve Dechachai Sripicharn (2017) öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada, 2015-2016 eğitim ve öğretim döneminde Myanmar'da çalışan devlet okulunda çalışan 59 öğretmene İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu, ancak öğretmenlerin iş doyum düzeyinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu da belirlenmiştir.

Ogunlana, Oshinaike ve İbrahim (2016) iş doyumu ve örgütsel bağlılığın yapılarını inceledikleri araştırmalarında rastgele seçilen 405 kütüphane ve bilgi uzmanı ile çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel bağlılıkları iş doyumlarını %21,36 düzeyinde açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Larkin vd. (2016) öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel bağlılık düzeyi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında ABD’de devlet okullarında görev yapan 108 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ise düşük düzey olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki olarak öğretmenlik mesleğinden elde ettiği doyumlarının yüksek olmasına karşılık eğitim kurumlarına kendilerini bağlı olarak hissetmedikleri ve alternatif iş olanakları ya da daha yüksek bir ücret karşılığında işten ayrılma niyeti taşıdıkları tespit edilmiştir.

Tentama ve Pranungsari (2016) Endonezya’da görev yapan öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada, iş doyumunun ve örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılıklı ilişkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda her iki değişkenin de pozitif düzeyde birbirini etkilediği, çalışanları işe ve kurumlarına yönelik tutumlarını etkileyen faktörlerin benzerlik gösterdiği ve örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin aynı yönlü olduğu belirlenmiştir.

Getahun, Tefera ve Burichew (2016) Etiyopya’da devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 118 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunun orta düzeyde ve örgütsel bağlılıklarının ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri de yüksek düzeydedir. öğretmenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir korelasyon olduğu da belirlenmiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerden yüksek olduğu, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi diğer demografik değişkenler iş doyumunda anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Schreyer ve Krause (2016) eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma

Almanya’da ilkokul düzeyinde eğitim ve öğretim yapan okullarda çalışan 6066 personel katılmıştır. Araştırma sonucunda eğitim kurumlarında çalışanların dışsal iş doyumunu açısından iyi olarak değerlendirdikleri koşullarda çalıştığı iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, eğitim kurumlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu iş stres düzeyinin ise düşük olduğu saptanmış, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işten kaynaklanan streslerinin daha az olduğu da tespit edilmiştir.

Bogler ve Nir (2015) İsrailde 118 okulda görev yapan öğretmenler arasından rastgele örneklem yöntemi ile seçilen 841 öğretmene Örgütsel ve mesleki bağlılığı, dışsal ve içsel memnuniyeti ve örgütsel ve işle ilgili özellikleri ölçen ölçekleri içeren nicel analiz yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada aşırı iş yükünün öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilediği, öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında aynı yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ayele (2014). Etiyya’da devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 238 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyi düşük olarak belirlenmiştir. Eğitim kurumlarının yöneticileri ve öğretmenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları arttığında örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Berry (2012) ABD’de devlet okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmasında, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 203 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Malik vd. (2010) Pakistan'daki devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin öğretmenlerin iş doyumunu ve algılanan örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemek için yaptıkları araştırmada, 332 akademisyen ile çalışılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin işten duyulan memnuniyet ile denetim kalitesi ve ücret memnuniyetinin örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı olumlu etkisi olduğunu

göstermektedir. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir.

Brown ve Sargent (2007) üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve dini bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı çalışmada 542 çalışana yönelik İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Dini bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada çalışanların iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeyde olarak belirlenmiştir. Araştırmada 46 yaşından büyük çalışanların iş doyum düzeylerinin diğer yaş gruplarına daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, doktora derecesine sahip çalışanların ortaöğrenim diplomasına sahip bireylere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu, kadın çalışanların içsel iş doyum düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, çalışanların hizmet sürelerinin artmasına paralel olarak örgütsel bağlılık ve dışsal iş tatmini düzeylerinin o kadar yüksek olduğu ve yöneticilerin ve yöneticilerin diğer çalışanlara göre daha yüksek içsel iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, yöntemi, araştırmanın veri toplama araçları, araştırma verilerinin toplanması ve araştırma verilerinin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada bağımsız değişken olarak belirlenen Türkçe öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin bağımlı değişken olarak belirlenen örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre; araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek ve farklılık testleri için tercih edilen ve evrenin içinde bulunduğu mevcut durumunu ilişkisel olarak analiz etmeye olanak sağlayan araştırma modelidir (Büyüköztürk, 2011: 239-240).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde devlet okullarında görev yapan 263 Türkçe öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise % 95 doğruluk düzeyi ve % 5 tolerans ile belirlenen 157 örneklem sayısının alt sınırı belirlenmiştir (Büyüköztürk (2012) tarafından hazırlanan ve $\alpha=.05$ olmak kaydı ile belli evren büyüklükleri için tahmini örneklem büyüklüğü olarak tespit edilmiştir.

Evren içinden örneklem belirlenirken basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklem yöntemi her bir evren elemanının aynı olasılıkla örneğe girebilmesini ifade etmektedir (Karasar, 2009). Araştırmaya katılan Türkçe öğretmenlerin demografik özelliklerine ait istatistiksel veri analiz sonuçları tablo 3.2.1’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2.1: Türkçe Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

	Demografik Özellikler	f	(%)
Yaş	22-30 Yaş Arası	49	31,2
	31-40 Yaş Arası	75	47,8
	41-50 Yaş Arası	23	14,6
	41 Yaş ve Üzeri	10	6,4
Cinsiyet	Kadın	104	66,2
	Erkek	53	33,8
Medeni Durum	Evli	90	57,3
	Bekar	67	42,7
Çalıştığı Okul	Ortaokul	145	92,4
	Lise	12	7,6
Mesleki Kıdem Yılı	1-5 Yıl	40	25,5
	6-10 Yıl	37	23,6
	11-15 Yıl	42	26,8
	16-20 Yıl	14	8,9
	21 yıl ve üstü	24	15,3
Okulda Çalışma Yılı	1-2 Yıl	46	29,3
	3-4 Yıl	43	27,4
	5 Yıl ve üstü	68	43,3
Toplam			%100

Tablo 4.1.1 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin %31,2'si 22-30 yaş arası, %47,8'i 31-40 yaş arası, %14,6'sı 41-50 yaş arası ve %6,4'ü 50 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerin %66,2'si kadın %33,8'i ise erkektir. Öğretmenlerin %57,3'ü evli ve %42,7'si ise bekarıdır. Öğretmenlerin %92,4 ortaokulda ve %7,6'sı ise lisede çalışmaktadır. Öğretmenlerin %25,5'i 1-5 yıl arası, %23,6'sı 6-10 yıl arası, %26,8'i 11-15 yıl arası, %8,9'u 16-20 yıl arası ve %15,3'ü ise 21 yıl ve üzeri mesleki yıla sahiptir. Türkçe öğretmenlerinin %29,3'ü 1-2 yıl arası, %27,4'ü 2-4 yıl arası ve %43,3'ü ise 5 yıl ve üzeri okullarında görev yapmaktadır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları aşağıda gösterilmektedir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin “yaş”, “cinsiyet”, “medeni durum”, “okul türü”, “mesleki çalışma yılı” ve “okulda çalışma yılına” ilişkin sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada 1967 yılında Dawis, Weiss, England, ve Lofquist tarafından geliştirilen ve Türkçe tercümesi Baycan (1985) tarafından yapılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipi formunda olup hiç memnun değilim ile çok memnunum arasında puanlanmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel (kişisel faktörlere bağlı iş doyumu), dışsal (çevresel faktörlere bağlı iş doyumu) ve genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler aşağıda gösterilmektedir.

- İçsel Doyum: 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 16., 19. ve 20. İfadeler,
- Dışsal Doyum: 5., 6., 13., 14., 15., 17. ve 18 ifadeler,
- Genel Doyum: 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19. ve 20. İfadeler.

İş doyumu ölçeğinin alt boyutları için güvenilirlik katsayısı; içsel doyum .906, dışsal doyum .876 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin geneline ait güvenilirlik katsayısı .932’dir. Güvenirlik katsayısı .80 ile 1.00 arasında bulunduğu için güvenilir bir ölçek olarak kabul edilmiştir (Ural ve Kılıç, 2011). Araştırma için yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin güvenilirlik analizi ,839 olarak belirlenmiştir.

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilmiş ve Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 15 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği 5’li likert tipi ölçek olarak düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan boyutlardan elde edilen puanlar toplanarak örgütsel bağlılık toplam puanına ulaşılması mümkün görülmemektedir. Örneğin zoraki bağlılık puanı yüksek çıkan bir çalışanın

ahlaki bağıllığı orta düzey çıkan bir çalışandan örgütsel bağıllığının yüksek olduğu iddia edilemeyecektir. Bu nedenle ölçekten toplam puan alınmamaktadır. Örgütsel bağıllık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar aşağıda gösterilmektedir (Ergün ve Çelik, 2019: 116).

- Zoraki Bağıllık: 2, 5, 8, 11 ve 14. ifadeler,
- Çıkarıcı Bağıllık: 1, 4, 7, 10 ve 13. ifadeler,
- Ahlaki Bağıllık: 3, 6, 9, 12 ve 15. ifadeler.

Örgütsel bağıllık ölçeğinin Araştırmada KMO testi sonucu örneklem uygunluğu değerinin .85 olduğu görülmektedir. Cronbach Alpha Katsayısı birinci alt boyut olan “ahlaki bağıllık” için .94, ikinci alt boyut olan “çıkarıcı bağıllık” için .93, üçüncü alt boyut olan “zoraki bağıllık” için ise .92 olarak saptanmıştır. Bu bulgular, ölçeği oluşturan tüm alt boyutların iç tutarlığının yüksek olduğunu göstermektedir (Ergün ve Çelik, 2019: 1).

3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması için Minnesota ölçekleri Türkçeye uyarlayan araştırmacılardan izin alınmıştır (Ek-2 Ölçek İzinleri). İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde devlet okullarında çalışan Türkçe öğretmenlerinin görüşlerinin alınması için MEB İstanbul İl Müdürlüğü’nden anket uygulama izni alınmıştır (Ek-3 Kurum İzni).

Araştırmanın verilerin toplandığı 15 Haziran-15 Temmuz 2020 tarihleri arasında Covid-19 virüsü nedeniyle devlet okullarının kapalı olması nedeniyle “internet” adresinden google form aracılığıyla soru formları Türkçe öğretmenlerine ulaştırılmış ve veriler internet üzerinden toplanmıştır.

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 19.0 programından yararlanılmıştır. Araştırmada verilere yönelik hangi testlerin uygulanacağını belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 3.5.1: Ölçek Boyutların Normallik Dağılımı Tablosu

Boyutlar	Kolmogorov-Smirnov	Çarpıklık	Basıklık
İçsel Doyum	,000	,359	,789
Dışsal Doyum	,000	,648	,009
İş Doyumu	,000	,418	,238
Zoraki Bağlılık	,000	,388	,647
Çıkarıcı Bağlılık	,000	,248	,498
Ahlaki Bağlılık	,000	,647	,435
Örgütsel Bağlılık	,000	1,242	1,147

Tablo 3.5.1'e göre program okuryazarlığı ve öğretme motivasyonu ölçekleri ve alt boyutları boyutlarının Kolmogorov-Smirnov katsayısının normallik düzeyi, anlamlı çıkmıştır. Araştırmada hangi testlerin kullanılacağına ilişkin olarak basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu görülmektedir (George ve Mallery, 2010). Araştırmada parametrik testlerden Bağımsız Gruplar t-Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi yapılmasına karar verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için ise korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde istatistiksel çözümlemesi ile elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Türkçe öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri nasıldır?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.2’de gösterilmektedir.

Tablo 4.1.1: Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Bulgular

	\bar{x}	Std. Sapma
İçsel Doyum	4,21	,571
Dışsal Doyum	3,38	,799
Genel Doyum	3,92	,594

Tablo 4.1.1’e göre; Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyi $\bar{x} = 4,21$ (std. sapma=,571), dışsal doyum düzeyi $\bar{x} = 3,38$ (std. sapma=,799) ve hem iş doyum düzeyi ise $\bar{x} = 3,92$ (std. sapma=,594) olarak bulunmuştur.

5’li likert tipi ölçek iş doyumunu ölçeceği baz alındığında Türkçe öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi için aşağıdaki aralıklar referans olarak alınmıştır.

- 1,00-1,79 çok düşük
- 1,80-2,59 düşük
- 2,60-3,39 orta
- 3,40-4,19 yüksek
- 4,20-5,00 çok yüksek

Buna göre, Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyinin “çok yüksek düzey”, dışsal doyum düzeyi “orta düzey” ve genel iş doyum düzeyinin ise “yüksek düzey” olduğu görülmektedir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Türkçe öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.3’de gösterilmektedir.

Tablo 4.2.1: Türkçe Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular

	\bar{x}	Std. Sapma
Zoraki Bağlılık	2,00	,594
Çıkarıcı Bağlılık	3,73	,845
Ahlaki Bağlılık	4,11	,743

Tablo 4.2.1’e göre; Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyi $\bar{x} = 2,00$ (std. sapma=,594), çıkarıcı bağlılık düzeyi $\bar{x} = 3,73$ (std. sapma=,845) ve ahlaki bağlılık düzeyi ise $\bar{x} = 4,11$ (std. sapma=,743) olarak bulunmuştur.

5’li likert tipi ölçek örgütsel bağlılık ölçeği baz alındığında Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyinin “düşük düzey”, çıkarıcı bağlılık düzeyinin “yüksek düzey” ve “ahlaki bağlılık düzeyinin ise “yüksek düzey” olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada orijinal örgütsel bağlılık ölçeği referans alınmıştır. Orijinal ölçekte örgütsel bağlılığı açıklayan boyutların birbirinden bağımsız oldukları belirtilmektedir. Bu nedenle, ölçekte yer örgütsel bağlılık boyutlarından elde edilen puanlar toplanarak genel örgütsel bağlılık toplam puanı hesaplanmamıştır. Her bağlılık boyutu çalışanların bağımsız olarak o boyuttaki bağlanma düzeyini göstermektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Türkçe öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki çalışma yılı ve okulda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna ilişkin elde edilen veriler aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 4.3.1: Türkçe Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
İçsel Doyum	a.22-30 Yaş	49	4,34	,416	3 153	4,187	,007*	c<a c<d
	b.31-40 Yaş	75	4,15	,608				
	c.41-50 Yaş	23	3,95	,693				
	d.51 ve üstü	10	4,57	,308				
	Toplam	157	4,21	,571				
Dışsal Doyum	a.22-30 Yaş	49	3,57	,711	3 153	2,217	,088	
	b.31-40 Yaş	75	3,28	,846				
	c.41-50 Yaş	23	3,17	,789				
	d.51 ve üstü	10	3,65	,710				
	Toplam	157	3,38	,799				
Genel Doyum	a.22-30 Yaş	49	4,07	,453	3 153	3,860	,011*	c<a c<d
	b.31-40 Yaş	75	3,85	,631				
	c.41-50 Yaş	23	3,68	,698				
	d.51 ve üstü	10	4,25	,351				
	Toplam	157	3,92	,594				

* $p < 0,05$.

Tablo 4.3.1 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum düzeyinin ($F_{(3-153)} = 4,187$; $0,07 < 0,05$) ve genel iş doyum düzeyinin ($F_{(3-153)} = 3,860$; $0,011 < 0,05$) yaş değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Türkçe öğretmenlerinin yaş değişkeni ise dışsal doyum düzeyinde üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Yaş değişkeninin Türkçe öğretmenlerinin içsel tatmin düzeyinde hangi ikili gruplar arasında farklılık oluşturduğu aşağıdaki Tukey testi sonuçlarında aşağıdaki 4.5 tablosunda gösterilmektedir.

Tablo 4.3.2: Yaş Değişkenine Göre İçsel Doyum Post-Hoc Testi

	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.
Tukey-HSD	41-50 Yaş Arası	22-30 Yaş*	-,38414	,14032	,035*
		31-40 Yaş	-,20040	,13232	-,384
		51 Yaş +*	-,62040	,21028	,019*

* $p < 0,05$.

Tablo 4.3.2 incelendiğinde 41-50 yaş arası Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyi ortalaması ($\bar{x} = 3,95$) 22-30 yaş ($\bar{x} = 4,34$) ve 51 yaş ve üstü ($\bar{x} = 4,57$) öğretmenlerden düşüktür.

Tablo 4.3.3: Yaş Değişkenine Göre Genel İş Doyumu Post-Hoc Testi

	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.
Tukey-HSD	41-50 Yaş Arası	22-30 Yaş*	-,38882	,14621	,043*
		31-40 Yaş	-,17072	,13788	,604
		51 Yaş +*	-,57239	,21911	,048*

* $p < 0,05$.

Tablo 4.3.3 incelendiğinde 41-50 yaş arası Türkçe öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyi ortalaması ($\bar{x} = 3,68$) 22-30 yaş ($\bar{x} = 4,07$) ve 51 yaş ve üstü ($\bar{x} = 4,25$) öğretmenlerden düşüktür.

Tablo 4.3.4: Türkçe Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Kadın	104	4,22	,530	155	,336	,737
	Erkek	53	4,19	,650			
Dışsal Doyum	Kadın	104	3,33	,799	155	-1,012	,313
	Erkek	53	3,47	,798			
İş Doyumu	Kadın	104	3,91	,578	155	-,258	,791
	Erkek	53	3,93	,629			

Tablo 4.3.4 incelendiğinde cinsiyet değişkeninin iş doyum ölçeğinin alt boyutları ve genel iş doyum üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 4.3.5: Türkçe Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Evli	90	4,15	,618	155	-1,562	,120
	Bekar	67	4,29	,495			
Dışsal Doyum	Evli	90	3,38	,750	155	-,026	,979
	Bekar	67	3,38	,866			
Genel Doyum	Evli	90	3,88	,607	155	-151	,326
	Bekar	67	3,97	,575			

Tablo 4.3.5 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin medeni durum değişkeninin iş doyum ölçeği alt boyutları ve genel iş doyum düzeyi üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 4.3.6: Türkçe Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre İş Doyum Düzeylerinin Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
İçsel Doyum	Ortaokul	145	4,21	,549	155	,565	,573
	Lise	12	4,12	,825			
Dışsal Doyum	Ortaokul	145	3,33	,797	155	-2,554	,012*
	Lise	12	3,94	,613			
Genel Doyum	Ortaokul	145	3,91	,590	155	-,826	,410
	Lise	12	4,05	,643			

$p < 0,05$.

Tablo 4.3.6 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından dışsal doyum düzeyinin ($t_{(155)} = -2,554$; $0,012 < 0,05$) okul türü değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Buna göre; lisede görev yapan Türkçe öğretmenlerinin dışsal doyum düzeyleri ($\bar{x} = 3,94$) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin düzeyinden ($\bar{x} = 3,33$) yüksektir. Türkçe öğretmenlerinin okul türü değişkeninin içsel doyum ve genel iş doyumunda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 4.3.7: Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Çalışma Yılına Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Çalışma Yılı	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
İçsel Doyum	a. 1-5 Yıl	40	4,36	,410	4	4,078	,004*	d < a d < e
	b. 6-10 Yıl	37	4,27	,487				
	c. 11-15 Yıl	42	4,04	,655				
	d. 16-20 Yıl	14	3,83	,667				
	e. 21 Yıl +	24	4,37	,572				
	Toplam	157	4,21	,571				
Dışsal Doyum	a. 1-5 Yıl	40	3,53	,680	4	2,065	,088	-
	b. 6-10 Yıl	37	3,45	,846				
	c. 11-15 Yıl	42	3,19	,864				
	d. 16-20 Yıl	14	3,02	,723				
	e. 21 Yıl +	24	3,55	,758				
	Toplam	157	3,38	,799				
Genel Doyum	a. 1-5 Yıl	40	4,07	,460	4	3,802	,006*	d < a d < e
	b. 6-10 Yıl	37	3,99	,561				
	c. 11-15 Yıl	42	3,74	,647				
	d. 16-20 Yıl	14	3,55	,637				
	e. 21 Yıl +	24	4,08	,588				
	Toplam	157	3,92	,594				

* $p < 0,05$.

Tablo 4.3.7 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum düzeyinin ($F_{(4-152)} = 4,078; 0,004 < 0,05$) ve genel iş doyum düzeyinin ($F_{(2-154)} = 3,802; 0,006 < 0,05$) mesleki çalışma yılı değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir.

Türkçe öğretmenlerinin mesleki çalışma yılı değişkeni ise dışsal doyum düzeyinde üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Mesleki çalışma yılı değişkeninin Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum ve genel iş doyum düzeyinde hangi ikili gruplar arasında farklılık oluşturduğu aşağıdaki Tukey testi sonuçlarında aşağıdaki 4.5 tablosunda gösterilmektedir.

Tablo 4.3.8: Mesleki Çalışma Yılı Değişkenine Göre İçsel Doyum Post-Hoc Testi

	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.
Tukey-HSD		1-5 Yıl Arası*	-,52830	,17098	,020*
	16-20 Yıl Arası	6-10 Yıl Arası	-,44342	,17276	,082
		11-15 Yıl Arası	-,20513	,16992	,747
		21 Yıl ve + *	-,53984	,18516	,033*

* $p < 0,05$.

Tablo 4.3.8 incelendiğinde 16-20 yıl arası mesleki çalışma yılı olan Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyi ortalaması ($\bar{x} = 3,83$) 1-5 yıl arası ($\bar{x} = 4,36$) ve 21 yıl ve üzeri çalışma yılı olan ($\bar{x} = 4,37$) öğretmenlerden düşüktür.

Tablo 4.3.9: Mesleki Çalışma Yılı Değişkenine Göre Genel İş Doyumu Post-Hoc Testi

	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.
Tukey-HSD		1-5 Yıl Arası*	-,52375	,17821	,031*
	16-20 Yıl Arası	6-10 Yıl Arası	-,44189	,18008	,107
		11-15 Yıl Arası	-,19524	,17711	,805
		21 Yıl ve + *	-,53750	,19300	,047*

* $p < 0,05$.

Tablo 4.3.9 incelendiğinde 16-20 yıl arası mesleki çalışma yılı olan Türkçe öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyi ortalaması ($\bar{x} = 3,55$) 1-5 yıl arası ($\bar{x} = 4,07$) ve 21 yıl ve üzeri çalışma yılı olan ($\bar{x} = 4,08$) öğretmenlerden düşüktür.

Tablo 4.3.10: Türkçe Öğretmenlerinin Okulda Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Çalışma Yılı	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
İçsel Doyum	a. 1-2 Yıl	46	4,0719	,65761	2	2,161	,119	-
	b. 3-4 Yıl	43	4,3113	,50160				
	c. 5 Yıl ve +	68	4,2432	,54093				
	Toplam	157	4,2117	,57191				
Dışsal Doyum	a. 1-2 Yıl	46	3,2981	,80239	2	,479	,20	-
	b. 3-4 Yıl	43	3,3754	,90674				
	c. 5 Yıl ve +	68	3,4475	,72839				
	Toplam	157	3,3840	,79931				
Genel Doyum	a. 1-2 Yıl	46	3,8011	,64235	2	,1367	,258	-
	b. 3-4 Yıl	43	3,9837	,61670				
	c. 5 Yıl ve +	68	3,9647	,54046				
	Toplam	157	3,9220	,59416				

Tablo 4.3.10 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin okulda çalışma yılı değişkeninin iş doyumunu alt boyutlarından içsel ve dışsal doyum düzeyi ve genel iş doyumunu düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Türkçe öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki çalışma yılı ve okulda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 4.4.1: Türkçe Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Zoraki Bağlılık	a.22-30 Yaş	49	1,95	,945	3	,422	,737	-
	b.31-40 Yaş	75	2,01	,783				
	c.41-50 Yaş	23	2,13	,941				
	d.51 ve üstü	10	1,80	,565				
	Toplam	157	2,00	,845				
Çıkarıcı Bağlılık	a.22-30 Yaş	49	3,72	,741	3	,396	,756	-
	b.31-40 Yaş	75	3,73	,722				
	c.41-50 Yaş	23	3,83	,699				
	d.51 ve üstü	10	3,54	,625				
	Toplam	157	3,73	,716				
Ahlaki Bağlılık	a.22-30 Yaş	49	4,17	,701	3	2,739	,045*	b<a b<d
	b.31-40 Yaş	75	3,99	,798				
	c.41-50 Yaş	23	4,13	,675				
	d.51 ve üstü	10	4,68	,342				
	Toplam	157	4,11	,743				

Tablo 4.4.1 incelendiğinde, Türkçe öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından ahlaki bağlılık düzeyinin ($F_{(3-153)} = 2,739; 0,045 < 0,05$) yaş değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir.

Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık ve çıkarıcı bağlılık boyutlarında anlamlı bir farklılık ($p > 0,05$) oluşturmamıştır.

Yaş değişkeninin Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyinde hangi ikili gruplar arasında farklılık oluşturduğu aşağıdaki Tukey testi sonuçlarında aşağıdaki 4.15 tablosunda gösterilmektedir.

Tablo 4.4.2: Yaş Değişkenine Göre Ahlaki Bağlılık Post-Hoc Testi

	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.
Tukey-HSD	41-50 Yaş Arası	22-30 Yaş*	-,38414	,14032	,035*
		31-40 Yaş	-,20040	,13232	-,384
		51 Yaş +*	-,62040	,21028	,019*

* $p < 0,05$.

Tablo 4.4.2 incelendiğinde 41-50 yaş arası Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyi ortalaması ($\bar{x} = 4,13$) 51 yaş ve üstü Türkçe öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x} = 4,68$) ve düşük 22-30 yaş arası öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x} = 4,17$) düşüktür.

Tablo 4.4.3: Türkçe Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Zoraki Bağlılık	Kadın	104	1,95	,847	155	-,904	,367
	Erkek	53	2,08	,842			
Çıkarıcı Bağlılık	Kadın	104	3,86	,701	155	3,451	,001
	Erkek	53	3,46	,673			
Ahlaki Bağlılık	Kadın	104	4,12	,711	155	,259	,796
	Erkek	53	4,09	,811			

Tablo 4.4.3 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre ahlaki bağlılık düzeyi ortalaması ($t_{(1155)} = 3,451; 0,001 > 0,05$) farklılık oluşturduğu görülmektedir. Buna göre, kadın Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyi ortalaması ($\bar{x} = 4,12$) erkek Türkçe öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x} = 4,09$) yüksektir.

Tablo 4.4.4: Türkçe Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Zoraki Bağlılık	Evli	90	2,03	,777	155	,587	,558
	Bekar	67	1,95	,933			
Çıkarıcı Bağlılık	Evli	90	3,77	,704	155	,849	,395
	Bekar	67	3,67	,732			
Ahlaki Bağlılık	Evli	90	4,10	,730	155	-,267	,790
	Bekar	67	4,13	,766			

Tablo 4.4.4 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.4.5: Türkçe Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Zoraki Bağlılık	Ortaokul	145	1,95	,789	155	-2,224	,166
	Lise	12	2,51	1,289			
Çıkarıcı Bağlılık	Ortaokul	145	3,71	,714	155	-1,018	,310
	Lise	12	3,93	,735			
Ahlaki Bağlılık	Ortaokul	145	4,13	,741	155	1,128	,261
	Lise	12	3,88	,769			

Tablo 4.4.5 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin çalıştığı okul türü değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.4.6: Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Çalışma Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Yıl	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Zoraki Bağlılık	a. 1-5 Yıl	40	1,87	,880	4	,890	,472	-
	b. 6-10 Yıl	37	2,03	,845				
	c. 11-15 Yıl	42	2,10	,849				
	d. 16-20 Yıl	14	2,24	,792				
	e. 21 Yıl +	24	1,84	,815				
	Toplam	157	2,00	,845	152			

Tablo 4.4.7: Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Çalışma Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (Devamı)

	Yıl	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Çıkarıcı Bağlılık	a. 1-5 Yıl	40	3,74	,792	4 152	,956	,433	-
	b. 6-10 Yıl	37	3,83	,644				
	c. 11-15 Yıl	42	3,66	,748				
	d. 16-20 Yıl	14	3,92	,809				
	e. 21 Yıl +	24	3,55	,554				
	Toplam	157	3,73	,716				
Ahlaki Bağlılık	a. 1-5 Yıl	40	4,13	,700	4 152	,1291	,276	-
	b. 6-10 Yıl	37	4,09	,901				
	c. 11-15 Yıl	42	3,98	,720				
	d. 16-20 Yıl	14	4,02	,428				
	e. 21 Yıl +	24	4,40	,705				
	Toplam	157	4,11	,743				

Tablo 4.4.6 ve Tablo 4.4.7 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin mesleki çalışma yılı değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.4.8: Türkçe Öğretmenlerinin Okulda Çalışma Yıllarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Yıl	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Zoraki Bağlılık	a. 1-2 Yıl	46	2,19	,945	2 154	2,026	,135	-
	b. 3-4 Yıl	43	1,83	,842				
	c. 5 Yıl ve +	68	1,97	,759				
	Toplam	157	2,00	,845				
Çıkarıcı Bağlılık	a. 1-2 Yıl	46	3,74	,784	2 154	,065	,937	-
	b. 3-4 Yıl	43	3,69	,698				
	c. 5 Yıl ve +	68	3,74	,687				
	Toplam	157	3,73	,716				
Ahlaki Bağlılık	a. 1-2 Yıl	46	3,98	,851	2 154	1,440	,240	-
	b. 3-4 Yıl	43	4,09	,782				
	c. 5 Yıl ve +	68	4,22	,627				
	Toplam	157	4,11	,743				

Tablo 4.4.8 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin okulda çalışma yılı değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “Türkçe öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.5.1’de gösterilmektedir.

Tablo 4.5.1: Türkçe Öğretmenlerinin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum	Zoraki Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	Ahlaki Bağlılık
İçsel Doyum	Pearson	1	,657**	,935**	-,483**	,122	,517**
	Korelasyon		,000	,000	,000	,128	,000
	Sig.(2-tailed)		157	157	157	157	157
	N						
Dışsal Doyum	Pearson		1	,882**	-,470**	,109	,490**
	Korelasyon			,000	,000	,176	,000
	Sig.(2-tailed)			157	157	157	157
	N						
Genel Doyum	Pearson			1	-,524**	,127	,554**
	Korelasyon				,000	,112	,000
	Sig.(2-tailed)				157	157	157
	N						
Zoraki Bağlılık	Pearson				1	,144	-,384**
	Korelasyon					,073	,000
	Sig.(2-tailed)					157	157
	N						
Çıkarıcı Bağlılık	Pearson					1	,242**
	Korelasyon						,002
	Sig.(2-tailed)						157
	N						
Ahlaki Bağlılık	Pearson						1
	Korelasyon						
	Sig.(2-tailed)						
	N						

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 -kuyruklu), Örneklem büyüklüğü= 157

Tablo 4.5.1 incelendiğinde, Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri ile dışsal doyum düzeyleri arasında ($r=0.657$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki, genel iş doyumunu ile ($r=0.935$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönlü ve çok güçlü bir ilişki, zoraki bağlılık düzeyi ile ($r=-0.483$; $p<0,01$) anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ve ahlaki bağlılık düzeyi ile ($r=0.517$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir.

Türkçe öğretmenlerinin dışsal doyum düzeyi ile genel iş doyumunu ile ($r=0.882$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönlü ve çok güçlü bir ilişki, zoraki bağlılık düzeyi ile ($r=-0.470$; $p<0,01$) anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ve ahlaki bağlılık düzeyi ile ($r=0.490$; $p<0,01$) anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir.

Türkçe öğretmenlerinin genel iş doyumunu düzeyi ile zoraki bağlılık düzeyi ile ($r = -0.554$; $p < 0,01$) anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ve ahlaki bağlılık düzeyi ile ($r = 0.554$; $p < 0,01$) anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir.

Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyleri ile ahlaki bağlılık düzeyi arasında ($r = -0.384$; $p < 0,01$) anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık alt boyutu olan çıkarıcı bağlılık düzeyi ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($P > 0,05$).

Türkçe öğretmenlerinin çıkarıcı bağlılık düzeyleri ile içsel ve dışsal tatmin düzeyleri arasında korelasyon olmaması nedeniyle çoklu regresyon analizleri zoraki bağlılık ve ahlaki bağlılık boyutlarına uygulanmıştır. Orijinal ölçekte her iki bağlılık boyutu da bağımsız olarak incelendiğinden genel örgütsel bağlılık düzeyi de regresyon analizi dışında bırakılmıştır.

Tablo 4.5.2: Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Zoraki Bağlılık Düzeylerini Açıklamasına Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	R	R ²	F	p
Sabit		4,875	,434		11,239				0,00
İçsel Doyum	Zoraki Bağlılık	-,454	,135	-,307	-3,377	,524	,275	29,54	0,001
Dışsal Doyum		-,284	,096	-,268	-2,948				0,004

Tablo 4.5.2 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyindeki değişimin % 27,5'ni içsel ve dışsal doyum düzeyleri negatif yönlü açıklamaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri birinci sırada dışsal doyum düzeyleri ise ikinci sırada zoraki bağlılık düzeyin etkilemektedir. Buna göre, Türkçe öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum düzeyleri yükseldiğinde zoraki bağlılıkları azalmaktadır.

Tablo 4.5.3: Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ahlaki Bağlılık Düzeylerini Açıklamasına Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	R	R ²	F	p
Sabit		1,404	,373		3,764				0,00
İçsel Doyum	Ahlaki Bağlılık	,446	,116	,343	3,856	,554	,307	34,050	0,000
Dışsal Doyum		,246	,083	,264	2,971				0,003

Tablo 4.5.3 incelendiğinde Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyindeki değişimin % 30.7'sini içsel ve dışsal doyum düzeyleri pozitif yönlü açıklamaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri birinci sırada, dışsal doyum düzeyleri ise ikinci sırada ahlaki bağlılık düzeyini etkilemektedir. Buna göre, Türkçe öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum düzeyleri yükseldiğinde ahlaki bağlılık düzeyleri de yükselmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, Türkçe öğretmenlerinin iş doyumunun örgütsel bağlılıklarına etkisi ve öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki çalışma yılı ve okulda çalışma yılına göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşım farklılaşmadığının incelendiği bu çalışmada elde edilen bulgulara yönelik sonuç tartışma ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın “Türkçe öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ne düzeydedir?” olarak belirlenen birinci alt amacı olan yönelik sonuç ve tartışma aşağıda yer almaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre Türkçe öğretmenlerinin içsel doyumunun düzeyinin “çok yüksek düzey”, dışsal doyum düzeyi “orta düzey” ve genel iş doyum düzeyinin ise “yüksek düzey” olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Karataş ve Güleç (2010), Buluç’un (2009) araştırmalarındaki sonuçlar ile örtüşmektedir. Buluç ve Tulunay Ateş (2018), Davran ve Davran (2019), Sağcan (2013), araştırmalarında öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden yüksek olduğunu belirlemiştir. Litretaur incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu ortaya koyulmuştur (Alıcı ve Yalçınkaya, 2019; Dertlioğlu, 2016; Yakut, 2015; Eskibağ, 2014; Demirtaş, 2013; Karataş ve Güleç, 2010; Kamaylar, Yan Ye, ve Dechachai Sripicharn, 2017; Larkin vd., 2016; Schreyer ve Krause, 2016). Buna karşılık De Nobile (2017) ve Ayele (2014) öğretmenlerin iş doyum düzeylerini düşük düzeyde Getahun, Tefera ve Burichew (2016) ise orta düzeyde olarak belirlemişlerdir.

Öğretmenlerin temel amacı olan nitelikli bireyler yetiştirmek ve topluma faydalı olmanın sağladığı manevi haz, içsel doyumlarının çok yüksek düzeyde oluşmasını sağlamaktadır. Eğitimin çıktısının insana yönelik olması, öğretmenlerin toplumsal düzeyde kabul gören ve saygı duyulan bir mesleklerinin olması da içsel doyumlarını etkilemektedir. Buna karşılık öğretmenlerin dışsal doyumun yüksek olmasına karşılık içsel doyum düzeyinde olmaması ise öğretmenlerin aldığı ücret, bürokratik engeller,

okul yönetimi, eğitim sisteminde karar alma sürecine katılım özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın “Türkçe öğretmenlerin örgütsel bağlılıklar ne düzeydedir? olarak belirlenen ikinci alt amacı olan yönelik sonuç ve tartışma aşağıda yer almaktadır

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyinin “düşük düzey”, çıkarıcı bağlılık düzeyinin “yüksek düzey” ve “ahlaki bağlılık düzeyinin ise “yüksek düzey” olduğu belirlenmiştir. Litretürde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Derin, 2019; Yıldız, 2019; Alıcı ve Yalçınkaya, 2019; De Nobile, 2017; Kamaylar, Yan Ye, ve Dechachai Sripicharn, 2017; Dertlioğlu, 2016; Larkin vd. 2016; Getahun, Tefera ve Burichew, 2016; Schreyer ve Krause 2016; Eskibağ, 2014; Karataş ve Güleş, 2010). Bu sonuçlar araştırma ile elde edilen sonuçlar ile uyumludur. Buna karşılık öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Davran ve Davran (2019) ve Brown ve Sargent (2007) öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri yüksek, devam bağlılık düzeyleri ve normatif bağlılık düzeyleri ise orta düzeyde belirlemiştir. Yakut (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını orta düzeyde belirlemiştir. Ayele (2014) ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin zoraki bağlılıklarının düşük düzeyde olması, öğretmenlerin işten çıkmak istemelerine karşılık dış etkenler nedeniyle çalışmaya devam etme düzeylerinin düşük olmasını ifade etmektedir. Öğretmenlerin zoraki bağlılığının düşük olması kurumsal düzeyde okula bağlı faktörlerin bağlılıklarını etkilemediği anlamına gelmektedir. Öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık düzeylerinin yüksek olması öğretmenlerin emekleri karşılığında elde ettikleri sosyal hak ve ücretler ile maddi olmayan ödüllerin karşılığını aldıklarını göstermektedir. Araştırmanın COVID-19 pandemi sürecin de yapılması öğretmenlerin çıkarıcı bağlılık düzeylerini olumlu etkilediği düşünülmektedir. Devlet okullarında iş güvenliğinin olması öğretmenlerin çıkarıcı bağlılıklarını desteleyen bir yapıya sahiptir. Öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeyinin yüksek olması ise öğretmenlerin eğitim kurumları ile bütünleşme düzeyini ve olumlu ilişkilerini ifade etmektedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın “Türkçe öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki çalışma yılı ve okulda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenen üçüncü alt amacı olan yönelik sonuç ve tartışma aşağıda yer almaktadır

Araştırmada 41-50 yaş arası Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum ve genel iş doyumunun düzeyinin 22-30 yaş ve 51 yaş ve üstü öğretmenlerden düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik olarak belirlenen “U formasyonu ilişkisi” sonuçları ile uyumludur. İş doyumunda “U Formasyonu” Herzberg vd., (1959), Clark vd. (1996) iş doyumuna yönelik yaptıkları araştırmalarında çalışanlarda ortaya atılmış ve çalışanların yaşlarına göre önce yüksek iş doyumuna sahip olduğu yaşın ilerlemesi ile azalan iş doyumunun yıllar içinde tekrar artışa geçtiğini ifade etmektedir. Özkalp ve Kirel (2016) da yaş ile iş doyumunu arasındaki bu formasyonun çalışanların yeni bir mesleğe başlaması ve mesleki kariyerinin son yıllarına gelmesinin etkili olduğunu vurgulamıştır. Buna karşılık Yıldız (2019) 44 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer yaş aralıklarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Literatürde ki yaş değişkeni ve iş doyumunu arasındaki sonuçlar genellikle uyumlu değildir.

Çalışanların genç yaşta yeni bir işe başlamaları ve mesleğe adım atmaları iş doyumlarının yüksek olmasına neden olmaktadır. Yıllar içinde bireysel ve örgütsel faktörlere bağlı olarak azalan iş doyumunu yaşın artması ile özellikle mesleğin son yıllarında yaşın ilerlemesi ile çalışmış oldukları kurumu benimseme duyguları olumlu yönde artmakta, dolayısıyla iş doyumları üzerinde olumlu etki yaptığı düşünülmektedir

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu açısından, öğretmenlerin toplumsal düzeydeki rollerinin birbirine yakınlaştığı ve tutumlarının farklılaşmadığı söylenebilir. Çakar ve Ceylan (2005), Karataş ve Güleç (2010) öğretmenlerin cinsiyetlerinin iş doyumlarını farklılaştırmadığı tespit etmişlerdir. Buna karşılık kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklı olduğunu belirleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Yıldız (2019), Baltacı vd. (2016), erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yüksek olarak belirlemişlerdir. Kadının toplumsal rolünün ve aile içindeki pozisyonundan

kaynaklanan sorunlar nedeniyle iş doyum düzeyleri daha düşük olarak belirlenmiştir. Yusein (2013) ve Tulunay Ateş ve Buluç (2018) ise kadınların erkeklere göre daha fazla içsel doyum sağladıklarını ve iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Evli ve bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşmaması öğretmenlerin aile sorumluluklarının farklılaşmasına karşılık okullarına yönelik tutumlarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Literatürde Özarlan (2010) evli çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Toker,(2007), Yıldız (2019), Tulunay Ateş ve Buluç (2018) ise evli çalışanların iş yaşam dengesindeki uyumsuzluklar nedeniyle iş doyumunun bekar çalışanlara göre daha az olduğunu belirlemişlerdir. Getahun, Tefera ve Burichew (2016) ise medeni durum değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığını belirlemiştir. Öğretmenlerin medeni durumları ile iş doyumları arasındaki ilişkide farklı araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmaktadır.

Araştırmada lisede görev yapan Türkçe öğretmenlerinin dışsal doyum düzeyleri ortaokulda görev yapan Türkçe öğretmenlerinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Alıcı ve Yalçinkaya (2019) branş öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre iş doyumlarının yüksek olduğu tespit etmiştir. Lise ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin temel farklılık ergenlik dönemine geçişin ortaokul sürecinde olması ve çocuklara eğitim verilmesinin daha zorlu olması olabilir.

Araştırmada 16-20 yıl arası mesleki çalışma yılı olan Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum ve genel iş doyum düzeylerinin 1-5 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri çalışma yılı olan Türkçe öğretmenlerinden düşük olduğu tespit edilmiştir. Özaydın ve Özdemir (2014) bireylerin işe yeni başladıklarında iş doyumunun yüksek olduğunu Bu doyumun yıllar içinde azalma eğilimi göstermesine karşılık Kıdem ile birlikte iş doyumunun olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir. Buna karşılık Yıldız (2019), Kılınç (2010) ve Tulunay Ateş ve Buluç (2018) 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdem gruplarına göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlemiştir. Urat (2016) , Farzanjoo (2015), Demirtaş (2015) ve Hoş ve Oksay (2015) iş doyumunun kıdeme göre anlamlı fark göstermediğini belirlemişlerdir Güngör Seyhan (2015) bireylerin meslekteki deneyimi arttıkça iş doyumunun arttığını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin meslekte çalışma yıllarının artması ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. İnsana yönelik bir hizmet olarak eğitimin temel bilgi birikimi ve deneyime dayanması öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl ile orantılı olmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin eğitim kurumlarına yaptıkları yatırımın meslekte geçirdiği yıllar ile artması iş doyumları üzerinde olumlu etkisi bulunabilmektedir.

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin okulda çalışma yılı değişkeninin alt boyutlarından içsel ve dışsal doyum düzeyi ve genel iş doyumunu düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Dertlioğlu (2016) bir yıldan daha az okullarda eğitim veren öğretmenlerin iş doyumunu diğer yıl aralıklarında çalışanlardan daha yüksek olduğunu Yakut (2015) ise öğretmenlerin okulda görev süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığını belirlemiştir.

Günümüzde öğretmenlerin rotasyona bağlı olma süreçleri eğitim sisteminde oldukça kısalmıştır. Öğretmenlerin bu süreç içinde iş doyumuna yönelik farklılık göstermediği görülmektedir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın “Türkçe öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki çalışma yılı ve okulda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenen dördüncü alt amacı olan yönelik sonuç ve tartışma aşağıda yer almaktadır

Araştırmada 41-50 yaş arası Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyinin 51 yaş ve üstü ve düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonucun Balay (200), Sökmen (2000), Yıldız (2019) elde ettiği sonuçlar ile örtüşmediği görülmektedir. Ayrıca, Alıcı ve Yalçınkaya (2019), Güngör Seyhan (2015) öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık tespit etmemişlerdir.

Öğretmenlerin yaşlarının ilerlemesi ile örgütsel kültüre yönelik uyumun artması ve iş imkanlarının azalması nedeniyle ileri yaşta olan çalışanların daha genç çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı söylenebilir. Öğretmenlerin yaşa bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasında kuşaklar arası farklılıkların da etkisi olduğu söylenebilir.

Araştırmada kadın Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyinin erkek Türkçe öğretmenlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Getahun, Tefera ve Burichew (2016) ve Dertlioğlu (2016) kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bu sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçlar ile uyumludur. Yıldız (2019), Tulunay Ateş ve Buluç (2018), Derin (2019) ve Yakut (2015) erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma sonuçları ile uyum örtüşmemektedir. Alıcı ve Yalçinkaya (2019), Güngör Seyhan (2015) ise öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığı arasında farklılık belirlememişlerdir.

Kadın öğretmenlerin toplumsal rol ve öğretmenlik mesleğine ilişkin görüşlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini farklılaştırdığı söylenebilir.

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin medeni durumlarının örgütsel bağlılıklarında farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Literatürde incelendiğinde Yıldız (2019), Alıcı ve Yalçinkaya (2019), Tulunay Ateş ve Buluç (2018) medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık değişkenini farklılaştırmadığını belirleyen çalışmalar bulunmaktadır. Buna karşılık Solmuş (2004) ve Onay Özkaya, Devenci Karakoç ve Karaa (2006) evli çalışanların ailevi sorumlulukları nedeniyle ekonomik açıdan kendilerini daha çalıştıkları kurumlara daha bağlı hissettiklerini belirlemişlerdir.

Günümüzde evli ya da bekar bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir.

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin çalıştığı okul türünün örgütsel bağlılıklarında farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde Yıldız (2019) okul türünün örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olmadığını belirlemiştir. Buna karşılık Eskibağ (2014) okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Öğretmenlerin okul türüne göre örgütsel bağlılıklarının farklılaşması öğretmenlerin İstanbul ilindeki araştırmanın aynı ilçede yapılması nedeniyle benzer eğitim kurumu özelliklerine sahip okullarda olması ile açıklanabilir.

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin mesleki çalışma yıllarının örgütsel bağlılıklarında farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Sağcan (2013), Dertlioğlu (2016), Güngör Seyhan (2015), Yakut (2015) ve Karataş ve Güleş (2010) örgütsel bağlılık ve hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılık belirlememiştir. Bu sonuç

araştırma ile elde edilen sonuç ile uyumludur. (Dağdeviren Gözen, 2007) çalışanların kıdemin artması ile birlikte yaptığı yatırımlarının fazlalaşmasına bağlı olarak örgütsel bağlılıklarının arttığını tespit etmişlerdir. Derin (2019) 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 11-15 yıl arası kıdeme ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde ve 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin de, 11-15 yıl arası kıdeme ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiğini belirlemiştir. Kılınç (2010), meslekte 17-22 yıl arası çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer yıl aralıklarında çalışan öğretmenlere daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Brown ve Sargent (2007) öğretmenlerin hizmet yılı ile örgütsel bağlılıkları arasında doğrusal bir ilişki tespit etmiştir. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yoğunluklu olarak 40 yaş altı öğretmenlerden oluşması araştırma sonuçlarını etkileyebilir. Bununla birlikte eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş güvenliğine sahip olması, örgütsel bağlılıklarının özel sektörde çalışan öğretmenler kadar etkilenmemesine de neden olabilmektedir.

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin okulda çalışma yıllarının örgütsel bağlılıklarında farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Yıldız (2019), Alıcı ve Yalçınkaya (2019), Tulunay Ateş ve Buluç (2018) ve Dertlioğlu (2016) okulda çalışma yılı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki tespit etmemişlerdir. Bu sonuçlar araştırmanın sonuçları ile uyumludur. Buna karşılık Yakut (2015) Öğretmenlerin okulda hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri arttığını tespit etmiştir.

Türk eğitim sisteminde rotasyon sürelerinin kısalması ile birlikte öğretmenlerin okulda çalışma süreleri birbirine yakındır. Bu durum, okulda çalışma yılı değişkeninin etkili olmamasını sağlamaktadır.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın “Türkçe öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenen beşinci alt amacı olan yönelik sonuç ve tartışma aşağıda yer almaktadır

Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri ile dışsal doyum düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki, genel iş doyumunu ile anlamlı, pozitif yönlü ve çok güçlü bir ilişki, zoraki bağlılık düzeyi ile anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde

bir ilişki ve ahlaki bağlılık düzeyi ile anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir. Türkçe öğretmenlerinin dışsal doyum düzeyi ile genel iş doyumunu ile anlamlı, pozitif yönlü ve çok güçlü bir ilişki, zoraki bağlılık düzeyi ile anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ve ahlaki bağlılık düzeyi ile anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir. Türkçe öğretmenlerinin genel iş doyumunu düzeyi ile zoraki bağlılık düzeyi ile anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ve ahlaki bağlılık düzeyi ile anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir. Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyleri ile ahlaki bağlılık düzeyi arasında anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık alt boyutu olan çıkarıcı bağlılık düzeyi ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Literatür incelendiğinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Davran ve Davran, 2019; Derin, 2019; Yıldız, 2019; Alıcı ve Yalçınkaya, 2019; Canrinus vd., 2019; Hedayat vd., 2018; Wang, Lin ve Liang, 2017; Werang ve Agung, 2017; Kamaylar, Yan Ye, ve Dechachai Sripicharn, 2017; Ogunlana, Oshinake ve İbrahim, 2016; Larkin vd., 2016; Tentama ve Pranungsari, 2016; Getahun, Tefera ve Burichew, 2016; Schreyer ve Krause, 2016; Dertlioğlu, 2016; Yakut, 2015; Güngör Seyhan, 2015; Eskibağ, 2014; Sağcan, 2013; Çelen vd., 2013; Demirtaş, 2013, Top, 2012; Karataş ve Güleş, 2010). Araştırmada elde edilen sonuçlar, literatürdeki araştırmalar tarafından desteklenmektedir.

Buna göre, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Araştırmada, zoraki bağlılık düzeyinin öğretmenlerin kendi kontrolü dışında gelişen, alternatif iş imkanlarının az olması ve işlerinden memnun olmamalarına karşılık dış etkenler nedeniyle çalışma devam etmek zorunda olmalarını açıklaması nedeniyle iş doyum düzeyleri yükseldikçe zoraki bağlılık düzeyleri azalmakta, çıkarıcı ve ahlaki bağlılık düzeyleri ise artmaktadır.

Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin zoraki bağlılık düzeyindeki değişimin % 27,5'ni içsel ve dışsal doyum düzeyleri negatif yönlü açıkladığı belirlenmiştir. Türkçe öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri birinci sırada dışsal doyum düzeyleri ise ikinci sırada zoraki bağlılık düzeyin etkilemektedir. Buna göre, Türkçe öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum düzeyleri yükseldiğinde zoraki bağlılıkları azalmaktadır. Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin ahlaki bağlılık düzeyindeki değişimin % 30,7'sini içsel ve dışsal doyum düzeyleri pozitif yönlü açıkladığı belirlenmiştir. Türkçe öğretmenlerinin

içsel doyum düzeyleri birinci sırada, dışsal doyum düzeyleri ise ikinci sırada ahlaki bağlılık düzeyini etkilemektedir. Buna göre, Türkçe öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum düzeyleri yükseldiğinde ahlaki bağlılık düzeyleri de yükselmektedir. Literatürde farklı iş doyum ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile yapılan araştırmalarda iş doyumunun örgütsel bağlılık düzeyini açıkladığı tespit edilmiştir (Davran ve Davran, 2019; Canrinus vd., 2019; Derin, 2019; Wang, Lin ve Liang, 2017; Alıcı ve Yalçinkaya, 2019; Tulunay Ateş ve Buluç, 2018; De Nobile, 2017; Kamaylar, Yan Ye, ve Dechachai Sripicharn, 2017; Getahun, Tefera ve Burichew, 2016; Dertlioğlu, 2016; Bogler ve Nir, 2015; Eskibağ, 2014; Demirtaş, 2013; ve Berry, 2012)

Öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen bireysel, kurumsal ve diğer faktörlerin benzer olması nedeniyle bu öğretmen tutumlarının önemli bir ilişkisi olduğu iş doyum düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyini açıkladığı söylenebilir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına ilişkin olarak oluşturulan öneriler yer almaktadır.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırmada öğretmenlerin içsel doyumunun dışsal doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin geliştirilmesi için eğitim kurumlarının örgütsel yapısı içinde bürokratik engeller ve karar alma süreçlerine katılım, ücret, terfi ve ödüllendirme sisteminin yeniden gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin işe ve eğitim kurumlarına olan tutum ve davranışlarının geliştirilmesi için meslekte kariyer yapmış öğretmenlerin mesleki bilgi birikimi ve deneyimlerini aktarmasının sağlanacağı mentörlük ve koçluk sisteminin geliştirilmesi ve genç öğretmenlere rehberlik yapılması okulların örgütsel yapılarının güçlendirilmesine de katkıda bulunabilir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum ve örgütsel bağlılıklarına yönelik farklılıkların belirlenmesi için eğitim kurumlarında öğretmenler ile derinlikli görüşmelerin yapılması öğretmenlerin tutum ve davranışlarını etkileyen faktörlerin tespit edilmesi açısından yararlı olacaktır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerine yapılacak araştırmaların devlet ve özel okullardaki farklılıkların karşılaştırmalı incelenmesi yararlar sağlayabilir. Devlet okullarındaki örgütsel yapı, çalışma şartlarının özel okulların şartları ile farklılık göstermesi önemli sonuçlar oluşturabilir.

Eğitim kurumlarında yapılacak araştırmaların taşra ve merkez illerde yapılacak araştırmalar, fiziksel yeterlilikler, öğrenci yoğunluğu, eğitimcilerin okula uzaklıkları gibi farklı değişkenlerin eklenmesi açısından önemli olabilir.

Eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin karşılaştırmalı olarak yapılacak iş doyumunu ve örgütsel bağlılık araştırmaları da önemli yararlar sağlayabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının, işe ve eğitim kurumlarına tutumlarını etkileyen örgütsel adalet, işten ayrılma eğilimi, motivasyon vb. farklı değişkenler ile ilişkilerinin araştırılması değişkenlerin ilişkilerinin açıklanmasında fayda sağlayabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının eğitim kurumunun verimliliği, öğrencilerin akademik başarısına etkisi gibi oluşturulacak araştırma modellerinde bağımsız değişken olarak kullanılması konu ile ilgili literatüre katkı sağlayabilir.

Araştırmanın farklı örneklem grupları ile yapılması branş değişkenine göre öğretmenlerin işe ve okullarına bağlılıklarının incelenmesinde yararlı olabilir.

KAYNAKÇA

- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış* 8 (2): 487-518.
- Adiele, E. E. and Abraham, M. N. (2013). Achievement of Abraham Maslow's Needs Hierarchy Theory among Teachers: Implications for Human Resource Management in the Secondary School System in River State. *Journal of Curriculum and Teaching*, 2(1): 140-144.
- Akan, ve Kılıç, E. A. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Okul Etkililiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *EKEV Akademi Dergisi*, 23(80): 123-136.
- Akıncı Z. (2001). *Antalya bölgesindeki beş yıldızlı ve birinci sınıf konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş tatminlerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Alıcı, B. ve Yalçınkaya, M. (2019). Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi. *Folklor/Edebiyat*, 25 (97-1): 239-255.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P., (1991). A Three- Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1):61-85.
- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (2000). *Construct Validation In Organizational Behaviour Research: The Case Of Organizational Commitment*. In: R. D.Goffin & E. Helmes (Eds.) Problems and solutions in human assessment. (pp. 285-314) Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Anık, C. (2016). *Siyasal İknâ*. İstanbul: Der'in Yayınları.
- Ardıç, K. ve Baş, T., (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 15-27.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2): 203-216.
- Aşık Akşit, N. (2019). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, https://www.researchgate.net/publication/338198641_KISILIK_OZELLIKLERININ_ORGUTSEL_BAGLILIGA_ETKISI [19.09.2020].
- Ayele, D. (2014). Teachers' Job Satisfaction And Commitment In General Secondary Schools Of Hadiya Zone, In Southern Nation Nationality And People Of Regional State, Ethiopia: Jimma University Institute Of Education And Professional Development Studies Department Of Educational Planning And Management.

- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bağrıyanık (2017). *Öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik öğretimsel liderlik algıları çerçevesinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bağrıyanık, H. (2016). Öğretmenlerin İş Değerleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14 (1): 69-84.
- Bakan, İ. - Büyükbeşe, T., (2004), Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7 (1): 1-30.
- Bakan, İ. ve Büyükmeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki ilişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (7): 6-7.
- Balay, R. (2000). Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltacı, A., Tiyek, R. ve Burgazoğlu, H. (2016). Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı Ve Motivasyon Faktörleri İle Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Sosyal Hizmet İşletmeleri Açısından İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1): 49-79.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim*. İstanbul: Kariyer.
- Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi. *DEÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 23-34.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Ekinoks.
- Başaran, Y. (2019). *Öğretmenlerin mesleki gelişim ve faaliyetlerine katılımları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Başığit, A. (2006). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- Baycan, A.F. (1985). *Analysis of several affects of job satisfaction between different occupational groups* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *A.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 291-310.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59: 125-139.

- Berry, A. B. (2012). The Relationship Of Perceived Support Satisfaction And Commitment For Special Education Teachers In Rural Areas. *Rural Special Education Quarterly*, 31(1): 3-14.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel Bağlılık - İş Tatmini İlişkisi *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2 (3): 35-49.
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algularına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bogler, R and Nir, A. E. (2015). The Contribution Of Perceived Fit Between Job Demands And Abilities To Teachers' Commitment And Job Satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership* 43 (4): 542-560.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511): 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt., İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9 (1): 1-18.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22): 121-139.
- Brown, D. and Sargent, M. A. (2007). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees, *Journal of Research on Christian Education*, 16: 211-241.
- Büyüköztürk, Ş., (2011). *DeneySEL Desenler: Öntest-Sontest, Kontrol Grubu, Desen ve Veri Analizi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Canrinus, E.T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J. ve Hofman, W.H.A. (2012). Self Efficacy, Job Satisfaction, Motivation And Commitment: Exploring The Relationships Between İndicators Of Teachers' Professional Identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27: 115-132.
- Celep, C. (2000). Teachers' Organizational Commitment İn Educational Organizations. *National Forum of Teacher Education Journal*, 10 (3): 1-14.
- Cengiz, A. A. (2002). Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Antalya.: 10. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Akdeniz Üniversitesi İİBF Yayınları. 23-25 Mayıs.
- Cihangir, N. (2010). Askeri Tabiplerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Gülhane Tıp Dergisi*. 52 (2): 82-90.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), 1-16.
- Clark, A. Oswald, A. And Warr, P. (1996). Is Job Satisfaction U-Shaped İn Age?, *Journal Of Occupational And Organizational Psuchology*, 96: 57-81,

https://www.researchgate.net/publication/4834487_Is_Job_Satisfaction_U-shaped_in_Age [07.06.2020].

- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 52-66.
- Çakır, B. (2006). *SA 8000 sosyal sorumluluk standardının örgütsel bağlılık ve iş doyumuna olan etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir.
- Çelen Ö., Teke A. ve Cihangiroğlu N. (2013). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3): 399-410.
- Çelik, H. (2012). *Aile hekimliğinde çalışan sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, F., Basım, H. N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25: 61-70.
- Çöl G. ve Gül H. (2015). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama , Atatürk Üniversitesi. *İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (1): 291-306.
- Dağdeviren E. G. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Davran, D. ve Davran, R. (2019). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerine bir uygulama: Van ili örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 5 (8): 241-261.
- De Nobile, J. (2016). Organisational Communication And Its Relationships With Job Satisfaction And Organisational Commitment Of Primary School Staff In Western Australia. *Educational Psychology*: 1-19.
- Demir, N. (2005). *Örgüt kültürü – iş tatmini ilişkisi: plastik sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılığın İç Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 269-281.
- Demirtaş, Z. (2013). İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Okullarında Bir Uygulama. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23: 253-268.
- Derin, F. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bolu-merkez örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Dertlioğlu, S. (2016). *Eğitim sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğanay, A. ve Şen, E. (2016). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 7 (12): 324-348
- Eğimli, A. (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.
- Elbir Ö. (2006). Motivasyon Araçlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri: Kütahya Ceza İnfaz Kurumu'nda Bir Uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Engincan, P. (2015). Kentsel Dönüşümün Sonuçları: Kent Yoksulluğu/Yoksunluğu ve Toplumsal Dışlanma, *İdealkent Dergisi*, Mayıs:107-122.
- Eren, e. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34: 113-121.
- Eroğlu, K. (2008). *Örgütlerde iletişimin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve konuya ilişkin bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Ersözlü, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Evkaya, C. (2019). *Lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gedik, T., Akyüz, K. C. ve Batu, C. (2009). Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği), *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1): 1-11.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- George, J. ve Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Getahun, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teacher's Job Satisfaction And Its Relationship With Organizational Commitment In Ethiopian Primary Schools: Focus On Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal*, 12 (13): 280-400.

- Ghazı, M. ve Jalali, S. (2017). The Effects of Organizational Justice and Job Motivation on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Taxpayers. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(1): 136-151.
- Gökçe, F. (2011). İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Göre Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri., *Eğitim Fakültesi Dergisi* 24 (2): 317-334.
- Gören (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1): 37-56.
- Güney, N., Aytan, T. ve Gün, M. (2010). Türkçe Öğretmeni Özel Alan Yeterlikleri İle İlköğretim İkinci Kademe Türkçe Öğretim Programı İlişkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (10): 286-315.
- Güngör Seyhan, H. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Turkish Journal of Education*, 4 (2): 41-60.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(1): 48-75.
- Hassard J., Teoh K, and Cox T. (2018). *United Kingdom, Job satisfaction: theories and definitions*, Birkbeck. University of London, https://oshwiki.e.u/wiki/Job_satisfaction:_theories_and_definitions [19.09.2020].
- Hedayat , A vd. (2018). Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81: 30-38.
- Herzberg, F., Mausner, B. And Snyderman B.B. (1959). *The Motivation to Work*, New Jersey: Transaction Publishers.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4): 1-24.
- İlgar, M. Z., İlgar, S. C. (2014). Empatinin Psikolojik Danışma Sürecinde Motivasyonel Bir Güç Olarak Kullanılması: Kurumsal Bir Bakış. *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4): 51-74.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. İstanbul: Eğitim Kitabevi.
- İbicioğlu H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1): 13-22.
- İlişen (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- İlsev, A. (1997) *Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: İleri Giden Ofset.
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U.. (2010). Örgütsel Adalet, iş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 24 (4): 195-216.
- İşcan, Ö. F., ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1): 119-135.
- Kamaylar, A, Yan Ye, C., And Dechachai Sripicharn, D. (2017) The Relationship Between Teachers' Organizational Commitment And Job Satisfaction At No. 2 Basic Education High School, Loikaw, Kayah State, Myanmar, *Scholar : Human Sciences* /9 (2): 97-105.
- Karabacak, G. (2013). *İş- aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karaca, B. ve Balcı, V. (2011). İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Okulları ile Özel Okullar Karşılaştırması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9 (1): 33-40.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği*, Öneri, 9 (34) Temmuz: 137-153.
- Karaçor, S. ve Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 97-117.
- Karakaya, Y. E. ve Karademir, T. (2013). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, *Spor Bilimleri Dergisi*, 24 (1): 37-44.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2): 74-89.
- Karatepe, S. (2005). *Örgütlerde İletişim-Güdüleme İlişkisi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K. Ve Çınar, İ. (2009), Örgütsel İletişim Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama, *Yönetim* 20 (63) Haziran: 59-76.
- Kaya N. ve Selçuk S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2): 175-190.
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kayasandık, A. E. (2019). *Örgüt kültürü ile iş ve yaşam tatmini ilişkisinde örgütsel iletişim doyumunun aracı rolü: akademisyenler üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları
- Kılınç, M. (2010). *Akdeniz bölgesindeki beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T.(2005).Okul Müdürlerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi(Özel ve Devlet Okulu Örneği).*Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*,3 (1): 1-14.
- Koç, H. Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 13-22.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12): 191-210.
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların yönetiminin öğretmenlergn örgütsel bağlılıklarına ve vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Küçükçivil, B. (2019). Tüketici Davranışlarının Etkilenmesinde McClelland'ın Motivasyon Kuramına Yönelik Bir İnceleme, *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1 (2): 79-102.
- Erdem, A.R. (1997). İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkısı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3: 68-76.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 14-37.
- Larkin, I. M., Brantley-Dias, L., Lokey-Vega, A. (2016). Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover İntention Of Online Teachers İn The K-12 Setting. *Online Learning*, 20 (3): 26-51.
- Malik, E. M. vd. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 5 (6): 17-25.
- Metle M., (2001). Education, Job Satisfaction And Gender İn Kuwait. *The International Journal Of Human Resource Management*, 12 (2):, 311- 332.
- Mrosso, D. A. (2014). *Factors contributing to job satisfaction among public primary school teachers at Temeke* (Master's thesis). Municipal Council. University of Tanzania, Tanzania.
- Mullins, L. J. (2002). *Management and Organisational Behaviour*: 6th Edition, Prentice Hall.

- Naktiyok, A. (2009). *Örgütsel bağlılığın belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve kararlara katılım* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ngimbudzi, W. F. (2009). *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania: The case of Njombe District* (Master's thesis). University of Jyväskylä, Finland.
- O'Reilly, C. ve Caldwell, D. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional and Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 65 (5): 559-565.
- Ogunlana, E. K., Oshinaike, A. B. and Ibrahim, R. O. (2016). Causal Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Library and Information Professionals: A Canonical Correlation Analysis, *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 1414: 1-20.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: sağlık sektörü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Olgungül, F. H. (2017). *Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisi üzerine bir araştırma: devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Onay Özkaya, M. Deveci Karakoç, İ ve Karaa E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim Ve Ekonomi*, 13 (2): 77-96.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği), *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14): 141-166.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 13 (1): 39-51.
- Özarlan M. (2000). *Örgütlerde iş tatmini ve kişilik tipi ilişkisi: vali yardımcılarına yönelik kuramsal ve uygulamalı bir araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir. Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1): 251-281.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 18(2).
- Özkalp E. Varoğlu, A., Varoğlu, D. Kirel, Ç. ve Acar, P. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ed. Kirel, Ç. ve Ağlargoöz, O. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Özkalp E. ve Kırel Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkalp, E. (2013). *Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini*. Örgütsel Davranış, Ed. Ayşe Çiğdem Kırel, Ozan Ağlargöz, Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 54-84.
- Özkan, Ç. ve Boz, M. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *UIİD-IJEAS*, 17. *UIK Özel Sayısı*: 245-264.
- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, Z. ve H, Dünder. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler, Cumhuriyet Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2): 57-67.
- Özutku, H. (2005). Algılanan Liderlik Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (2): 67-82.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık Ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2):79-97.
- Paper Tryari, (2020). McClelland Theory of Need, <https://drive.google.com/file/d/1s7sTm3hXCTw1nvi728wi2IGKaKjUGd-d/view> [19.09.2020].
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde motivasyon verimlilik ilişkisi. devlet hava meydanları işletmesi antalya havalimanı çalışanlara arasında bir örnek olay araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Penley L.E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 9: 43-59.
- Porter L. W., Steers R. M. and Boulian P.V. (1973). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099485.pdf> [06.06.2020].
- Reichers, A.E., (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3): 465- 476.
- Rocha, F.S., Cardoso, L. and Tordera, N. (2008). The Importance Of Organizational Commitment To Knowledge Management. *Comportamento Organizacional E Gestão*, 14(2), 211-232, <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v14n2/v14n2a06.pdf> [07.06.2020].
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, Bursa: Mkm Yayıncılık.
- Saçcan, A. (2013). *Özel dersanelerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşim ile ilgili bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

- Saxon, N. (2012). *Understanding Organizational Commitment And Satisfaction Of Tacom Life Cycle Management Command Acquisition, Technology, And Logistics Associates*, Lawrence Technological University Southfield, Michigan, U.S. Army TACOM, <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a558465.pdf> [07.06.2020].
- Schreyer, I., ve Krause, M. (2016). Pedagogical Staff In Children's Day Care Centres In Germany—Links Between Working Conditions, Job Satisfaction, Commitment And Work-Related Stress. *Early Years An International Research Journal*: 132-147.
- Semerci, A. S. (2005). *İş motivasyonu ve sonuçları Türkiye Merkez Bankası'nda bir uygulama* (Uzman Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.
- Sirem, S. (2009). *Duygusal zekâ düzeyi ve iş tatmini ilişkisinin analizi: Afyonkarahisar ili kamu sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım.
- Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Soysal, A. Öke, P., Yağar, F. ve Tunç, M., (2017). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Özel Hastane Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37): 243-253.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'da ki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Gören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Suntur, A. S. (2012). *Havacılık sektöründe iş ve çalışan niteliğinin çalışanların motivasyon ve iş tatminine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Süral Özer, P. ve Topaloğlu t. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları, Ed. Serşinkan C., *Liderlik ve Motivasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım: 48-63.
- Sürücü L, Maşlakçı A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management And Administration*, 2 (3): 49-65.
- Swales, S. (2002). Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures. *International Journal of Management Reviews*. 4(2): 155-178 https://www.researchgate.net/publication/285076071_Organizational_commitment_A_critique_of_the_construct_and_measures
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şişman, M. (2005). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Tanşu M. (2009). *Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini, *Social Sciences*, 4 (7): 1559-1566.
- Tekke, M. (2019). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin En Son Düzeyleri: Kendini Gerçekleştirme Ve Kendini Aşmışlık. *Eğitimde Nitel Araştırmalar*, 7(4): 1704-1712.
- Tentama, F. ve Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1): 39-45.
- Terekli, G. (2010), *Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: tekstil işletmesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166: 98-113.
- Thiagaraj, D. and Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept Of Job Satisfaction – A Study. *International Journal of Research Granthaalayah*, 5(6): 464-470. http://granthaalayah.com/Articles/Vol5Iss6/56_IJRG17_A06_436.pdf [06.06.2020].
- Toker B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri - İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1)92-107.
- Top M., (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (2): 258-277.
- Topaloğlu, M., Koç H. ve Yavuz , E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş*, 9 (4):
- Tsourela, M., Mouza, Anna-Maria and Paschaloudis, D. (2008). Extrinsic Job Satisfaction of Employees, Regarding their Intention to Leave Work Position. A Survey in Small and Medium Enterprises, *Technological Educational Institute of Serres*, 249-261. <http://docplayer.net/53039740-Extrinsic-job-satisfaction-of-employees-regarding-their-intention-to-leave-work-position-a-survey-in-small-and-medium-enterprises.html> [06.06.2020].
- Tulunay Ateş, Ö. ve Buluç, B. (2017). İlköğretim Öğretmenlerinde Motivasyon ve Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48: 1-30.
- Tutar, H. (2012). Özveri - Çıkar İkileminde Örgütsel Bağlılık Retoriği Üzerine Kuramsal, *Sakarya İktisat Dergisi*, 1-14.
- Tüzüner, V. L. (2011). *İnsan Kaynaklar Yönetiminde Ölçme ve Değerlendirme*, İstanbul: Beta Yayınları.

- Uğraşoğlu, İ. K. ve Çağanağa, Ç. K., (2017). Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *International Journal of New Trends in Arts, Sports&Science Education*, 6 (4) :10-38.
- Uğurlu, C. T., Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41, 434-448.
- Ural, A.ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Detay.
- Usta, E. M. (2013). *Okul yöneticilerinin pozitivist ve kaos yönetim anlayışlarını benimsemelerinin kendilerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Trabzon, KTÜ Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü.
- Ülker, N. Ö. (2014). *Değer beklenti kuramı'na göre satın alma davranışı iphone5 ve Samsung s4 örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wagner, J. A. and Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, Routledge, New York.
- Wang, C. C., Lin, H. M. ve Liang, T. L. (2017). A Study on Comparing the relationship among Organizational Commitment, Teachers' Job Satisfaction and Job Involvement of Schools with Urban-Rural Discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12 (16): 762-771.
- Werang, B. B. and Agung, A. A. G. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua, *International Journal of Development and Sustainability*, 6 (8): 700-711.
- Yakut, S. (2015). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ve meslek liselerinde araştırma* (Yayımlanmamış Yüksel Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın A. ve İplik F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1): 395-412.
- Yavuzkılıç, (2020) *Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Yıldız, H. (2019). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi: Şanlıurfa ilinde bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksel Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Urfa.
- Yılmaz, T. (2014). *Çalışanların iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: kamu çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yusein, R. (2013). *Örgütsel bağlılık ile motivasyon arasındaki ilişki: bir şirket uygulaması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Urat, C. (2016). *Okulların değişime açıklığı ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki - kayseri ili bağımsız anaokulları örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Farzanjoo, M. (2015). The Role Of Education And Well Construction İn Promoting Organizational Commitment And İts Relationship With Job Satisfaction: From The Perspective Of Faculty Members Of State And Islamic Azad Universities Of Sistan And Baluchestan. *International Journal of Academic Research*, 7(1), 344-350.
- Demirtaş, Z. (2013). İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Okullarında Bir Uygulama. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 23: 253-268.

EKLER

EK-1 ANKETLER

Değerli Öğretmenim,

T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU danışmanlığında yürütülmekte olan “Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezi için görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Soru formuna vereceğiniz samimi ve içten cevaplar hiçbir kurumla paylaşılmayacak sadece yüksek lisans tezi için veri olarak değerlendirilecektir.

Teşekkür ederim.

Çağatay ÖCAL

Yaş : 22-30 Yaş Arası 31-40 Yaş Arası 41-50 Yaş
 51 yaş ve üstü.

Cinsiyet: Kadın Erkek

Medeni Durum: Evli Bekar

Çalışılan Okul: Ortaokul Lise

Mesleki Çalışma Yılı 1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl
 21 Yıl ve üstü

Okulda Çalışma Yılı: 1-2 Yıl 3-4 Yıl 5 Yıl ve üstü

MİNOSSETA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak en uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Mesleğimden;					
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2. Bağımsız çalışma imkânının olmasından	()	()	()	()	()
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	()	()	()	()	()
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	()	()	()	()	()
6. Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	()	()	()	()	()
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	()	()	()	()	()
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden	()	()	()	()	()
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13. Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14. Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16. Çalışma şartlarım bakımından	()	()	()	()	()
17. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından	()	()	()	()	()
18. Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	()	()	()	()	()
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden	()	()	()	()	()

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak en uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Okula yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm.	()	()	()	()	()
2. Bazen, okulumu terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum	()	()	()	()	()
3. Kendimi okuluma adanmış hissediyorum	()	()	()	()	()
4. Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim.	()	()	()	()	()
5. Sık sık kendimi bu okuldan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum	()	()	()	()	()
6. Okulumu desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum	()	()	()	()	()
7. Okulumdan daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder	()	()	()	()	()
8. Okulumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum	()	()	()	()	()
9. Okul dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu okulun bir çalışanı olarak görüyorum.	()	()	()	()	()
10. Okulumda karşılığını aldığım ölçüde çaba harcarım.	()	()	()	()	()
11. Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.	()	()	()	()	()
12. Okulumun başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.	()	()	()	()	()
13. Beni desteklediği ölçüde okulumu desteklerim.	()	()	()	()	()
14. Okulumda ne yaparsam yapayım bu okul değişmeden kalır	()	()	()	()	()
15. İnsanlar okulum hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm	()	()	()	()	()

EK-2 ÖLÇEK İZİNLERİ

Gönderen: **Kazım Çelik** <k
Date: 10 Haz 2020 Çar, 01:06
Subject: Re: ÖLÇEK KULLANIM İZNI
To:

Sevgili Çağatay,
Ölçeğimizi kullanmanızdan memnuniyet duyarız, ölçek ve makalesi ektedir.
Tezinde başarılar diliyorum.

Prof. Dr. Kazım ÇELİK
Pamukkale Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Kat:4, Oda No: 55

Ofis: 0250 226 44 35
G
Sİ

Kazım Çelik Ayrıntıları:

[İ](#)
[İ](#)

----- Forwarded message -

Gönderen: **Hüsnü ERGÜN**
Date: 9 Haz 2020 Sal, 21:38
Subject: Re:
To: cagatay öcl <

Kullanmanızdan memnuniyet duyar, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

9 Haz 2020 Sal 14:47 tarihinde cagatay öcl <

> şunu yazdı:

Fwd: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

----- Forwarded message -----

Gönderen: **Asli Baycan Binark** <
Date: 16 Haz 2020 Sal, 00:32
Subject: RE: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ
To: cağatay öcl <

Kullanabilirsiniz

From: cağatay öcl |
Sent: Tuesday, June 09, 2020 2:46 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Değerli Hocam,
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Kasım KOYUNCU danışmanlığında yapmakta olduğum "Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tezimde Türkçeye çevirmiş olduğunuz "Minnesota İş Doyumu Ölçeği"ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.
Saygılarımla arz ederim.
Çağatay ÖCAL

EK-3 KURUM İZİNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.9198852
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi.

09/07/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinin 30.06.2020 tarihli ve 1525 sayılı yazısı.
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/ 2020/2 No'lu genelgesi
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 08.07.2020 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Çağatay ÖCAL'ın "Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tezine dair araştırma çalışmasını Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
09/07/2020

Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.



İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.
Büyükdere Mh.İnönü Ökiesi Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul
Elektronik Ad: istanbul.meb.gov.tr
E-posta: ist.sgb14@gmail.com

Bilgi için: Aykut ÇELİK

Tel: 0(212) 384 36 32
Faks: 0() _____

Bu evrak güvenli elektronik imzayla imzalanmıştır. <http://resmisa.gov.tr> adresinden 013b-8d12-3edc-a8d5-1e4c kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.9221275
Konu : Anket Araştırma İzni

10.07.2020

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) 30.06.2020 tarihli ve 1525 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 09.07.2020 tarihli ve 9198852 sayılı oluru.

Üniversiteniz Yüksek Lisans Öğrencisi Çağatay ÖCAL'ın "Türkçe Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Levent ÖZİL
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler



İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.
bedirettik Mh.İsmail Ökten Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul
İnternet Adı: istanbul.meb.gov.tr
E-posta: ist.sgb34@gmail.com

Bilgi için: Aykut ÇELİK

Tel: 0 (212) 384 36 32
Faks: 0 () _____

ÖZGEÇMİŞ

2013 yılında Ağrı ili Diyadin ilçesi Davut Ortaokulunda Türkçe öğretmeni olarak göreve başladım. 2016 yılından itibaren İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi Dr. Hulusi Behçet Ortaokulunda Türkçe öğretmeni ve Müdür Yardımcısı olarak çeşitli görevlerde bulundum. Hâlihazırda İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi Dr. Hulusi Behçet Ortaokulunda Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktayım.

Çağatay ÖCAL