

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

ERDEM DEMİRİSOY

BOLU-2009

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Erdem DEMİRİSOY' a ait “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıklarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışma, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye(Tez Danışmanı) : Yrd. Doç.Dr. Ali AYCAN

.....

Üye : Prof. Dr. Gazanfer DOĞU

.....

Üye : Yrd.Doç.Dr. Yılmaz UÇAN

.....

Prof. Dr. Uğur ESER
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ABSTRACT

A STUDY ON THE RELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

Erdem DEMİRİSOY

Master of Science Thesis

Department of Sports Management

Supervisor: Assist. Professor Ali AYCAN

January 2009, 102 pages

In this study, it was aimed to determine the levels of job satisfaction and organizational commitment of Physical Education teachers and find out the relationship between these two points.

The study included 53 Physical Education teachers who teach in Bolu, Düzce, Kastamonu and Bartın and attended the meeting at the beginning of the year.

In the study, the data were obtained by means of “job satisfaction scale” (JSS), which was developed by Çetinkanat in 1995 and “organizational attitude scale of workers”, which was developed by Hoşgörür in 1997.

At the end of the study, it was found that there was a significant difference between the professional seniorities of teachers and organizational commitment levels; and between the the year working at the same school and job satisfaction levels.

Moreover, when the correlation values of all sub-dimensions of job satisfaction and organizational commitment were examined, there was a negative relationship between the “colonialism”, a sub-dimension of organizational commitment, and work opportunities and promotion opportunities, a sub-dimension of job satisfaction. Finally, it was determined that there was a positive relationship at medium level between the physical conditions, which is a sub-dimension of job satisfaction, and adaptation, which is a sub-dimension of organizational commitment.

Key Words: Physical Education Teacher, Job Satisfaction, Organizational Commitment

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Erdem DEMİR SOY

Yüksek Lisans Tezi

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr Ali AYCAN

Ocak 2009, 102 sayfa

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenerek aralarındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırma; Bolu, Düzce, Kastamonu ve Bartın il merkezlerinde çalışan ve sene başı zümre toplantısında bulunan 53 beden eğitimi öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada iş doyumu ile ilgili veriler Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen 'iş doyum ölçeği (İ.D.O.)' örgütsel bağlılık ile ilgili verileri ise Hoşgörür (1997) tarafından geliştirilen 'iş görenlerin örgütsel tutum ölçeği' ile toplanmıştır.

Araştırma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ve aynı okulda çalışma yılı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın her alt boyutunun korelasyon değerlerine bakıldığında örgütsel bağlılığın yerimseme alt boyutu ile iş doyumunun çalışma olanakları ve gelişim yükselme olanakları alt boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunurken, örgütsel bağlılığın yerimsime alt boyutu ile iş arkadaşları alt boyutu arasında ise negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak, iş doyumunun fiziksel şartlar alt boyutu ile örgütsel bağlılığın uyuşum alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi öğretmeni, iş doyumunu, örgütsel bağlılık

Anneme, eşime ve doğmamış çocuğuma.....

TEŞEKKÜR

Yapmış olduğum bu çalışmada maddi manevi hiçbir yardımını esirgemeyen, araştırmam boyunca gösterdiği rehberlik, anlayış ve katkılarından dolayı Sayın Yrd. Doç. Dr. Ali AYCAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim süresince bana ulaşamayacağım bilgiler veren bütün öğretim üyelerine de teşekkür ederim.

Çalışmamda bana maddi-manevi katkı sağlayan tüm arkadaşlarıma saygılarımı sunarım.

Ayrıca bana karşı duyduğu sarsılmaz güven ve inancından dolayı annem Mevlüde DEMİRSOY'a teşekkür eder,şükranlarımı sunarım. Verdikleri desteklerden dolayı ablam Ebru DEMİRSOY'a, babam Osman DEMİRSOY'a teşekkür ederim. Çalışmalarım boyunca bana sabır ve tahammül gösteren, destek veren yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen biricik eşim Nur Hilal DEMİRSOY'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

ABSTRACT.....	iii
ÖZET.....	v
İTHAF.....	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xiv
GRAFİK DİZİNİ.....	xv
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Cümlesi.....	7
1.2. Araştırmanın Amacı.....	7
1.3.Alt Problemler.....	7
1.4.Araştırmanın Önemi.....	8
1.5.Sayıtlılar.....	8
1.6.Sınırlılıklar	9
BÖLÜM 2.....	10
Kuramsal Temeller ve İlgili Araştırmalar.....	10
2.1. İş Doyumunun Tanımı.....	10
2.1.2. Kuramsal Temeller.....	11
2.1.2.1. Gereksinim Kuramları.....	11
2.1.2.1.1. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....	12
2.1.2.1.2. Alderfer'in ERG Teorisi.....	13
2.1.2.1.3. Üç İhtiyaç Kuramı.....	13
2.1.2.1.4. Herzberg' in Güdülenme Kuramı.....	15
2.1.2.2. Bilişsel Kuramlar.....	16
2.1.2.2.1. Eşitlik Kuramı.....	16
2.1.2.2.2. Beklenti Kuramı.....	16

2.1.2.2.3. Edwin Locke’ın Bireysel Amaçlar ve İş Başarımı Kuramı.....	17
2.1.2.2.4. Skinner’ in Pekiştirme Teorisi.....	17
2.1.3. İş Doyumunun Boyutları.....	18
2.1.3.1. Çevresel Faktörler.....	18
2.1.3.1.1. Ücret.....	18
2.1.3.1.2. Yükselme Olanağı.....	19
2.1.3.1.3. Kontrol.....	19
2.1.3.1.4. Denetim (İlk Amirle İlişkiler) ve Çalışma Arkadaşları.....	20
2.1.3.1.5. İletişim.....	20
2.1.3.1.6. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları.....	20
2.1.3.2. Bireysel Faktörler.....	21
2.1.4. Demografik Değişkenler İş Doyumu İlişkisi İle İlgili Olarak Yapılan Araştırmalar.....	22
2.1.4.1. Yaş.....	23
2.1.4.2. Kıdem.....	24
2.1.4.3. Mesleki Kıdem.....	25
2.1.4.4. Unvan.....	26
2.1.4.5. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	27
2.1.4.6. Öğrenim Durumu.....	29
2.2.Örgütsel Bağlılık Tanımı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	29
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	30
2.2.1.1. Davranışsal Bağlılık ve ilgili Yaklaşımlar.....	30
2.2.1.1.1. Etzioni’nin Sınıflandırması.....	31
2.2.1.1.2. Katz ve Kahn’ın Sınıflandırması.....	32
2.2.1.1.3.Wiener’in Sınıflandırması.....	32
2.2.1.2. Tutumsal Bağlılık ve İlgili Yaklaşımlar.....	33
2.2.1.2.1. O’Reilly ve Chatman’ın Sınıflandırması.....	33
2.2.1.2.2. Balci’nin Sınıflandırması.....	34

2.2.1.2.3. Mowday'ın Sınıflandırması.....	35
2.2.2. Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar.....	35
2.2.2.1. Duygusal Bağlılık.....	35
2.2.2.2. Devamlı Bağlılık.....	36
2.2.2.3. Normatif Bağlılık.....	36
2.2.3. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	37
2.2.4.Örgütsel Tutum Anketini n Alt Boyutları.....	38
2.2.4.1. Özdeşleşme.....	38
2.2.4.2. Yerimseme.....	39
2.2.4.3. Uyuşum.....	39
2.2.4.4. Umursamazlık.....	40
2.2.4.5. Yabancılaşma.....	41
2.2.4.5.1. Yabancılaşmanın Özellikleri.....	42
2.2.5. Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılan Araştırmalar.....	42
2.3 İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Kavramının Türkiye’de Tartışılması	45
BÖLÜM 3.....	46
YÖNTEM	46
3.1.Araştırmanın Modeli/deseni.....	46
3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	46
3.3. Verilerin Toplama Yöntemi	47
3.4.Verilerin Toplama Aracı.....	48
3.5.Verilerin Çözümlemesi.....	50
BÖLÜM 4.....	51
BULGULAR VE YORUM.....	51
4.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	51
4.1.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı.....	51
4.1.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Yaş” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	52

4.1.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalışma Yılı ” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	53
4.1.4. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Gelir Düzeyleri” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	54
4.1.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Aynı Okulda Çalışma Süresi” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	55
4.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutları ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	56
4.2.1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile “Cinsiyet” Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	56
4.2.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile “Yaş” Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	59
BÖLÜM 5.....	75
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	75
5. 1. Cinsiyete Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması..	75
5. 2. Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması.....	76
5.3. Mesleki Çalışma Yıllarına (kıdem) Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması	77
5.4.Gelir Düzeyi Gruplarına Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması.....	78
5.5. Şu Anki Görev Yaptıkları Okulda Çalışma Yıllarına Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması.....	79
5.6. . İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutunun Korelasyon (output) Değerlerinin Tartışılması.....	80
5.7. Öneriler.....	81
	82

KAYNAKÇA.....	
EKLER.....	87
ÖZGEÇMİŞ.....	88

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1.	Araştırmanın evren ve örnekleme ilişkin sayılar.....	47
Tablo 3.2.	İş Doyumu Boyutları ve Sıra Numaraları.....	49
Tablo 3.3.	Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Soru Numaraları.....	50
Tablo 4. 1.	İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Cinsiyet Grupları t-test Sonuçları.....	57
Tablo 4. 2.	Örgütsel Bağlılık Her Alt Boyutu İçin Cinsiyet Grupları t-test Sonuçları.....	58
Tablo 4. 3.	İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Yaş Grupları ANOVA Sonuçları.....	59
Tablo 4. 4.	İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Yaş Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları.....	60
Tablo 4. 5.	Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Yaş Grupları ANOVA Sonuçları.....	61
Tablo 4. 6.	Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Yönelik Yaş Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları.....	62
Tablo 4. 7.	İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Çalışma Yılı ANOVA Sonuçları.....	63
Tablo 4. 8.	İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Çalışma Yılı Ortalama ve Frekans Dağılımları.....	64
Tablo 4. 9.	Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Çalışma Yılı Grupları ANOVA Sonuçları.....	65
Tablo 4.10.	Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Yönelik Çalışma Yılı Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları.....	66
Tablo 4. 11.	İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Gelir Düzeyleri Grupları ANOVA Sonuçları.....	67
Tablo 4. 12.	İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Gelir Düzeyi Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları.....	68
Tablo 4. 13.	Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Gelir Düzeyi Grupları ANOVA Sonuçları.....	69

Tablo 4. 14.	Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Yönelik Gelir Düzeyleri	69
	Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları.....	
Tablo 4. 15.	İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Aynı Okulda Çalışma Yılı	70
	Grupları ANOVA Sonuçları.....	
Tablo 4. 16.	İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Aynı Okulda Çalışma Yılı	71
	Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları.....	
Tablo 4. 17.	Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Aynı Okulda Çalışma	72
	Yılı Grupları ANOVA Sonuçları.....	
Tablo 4. 18.	Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Aynı Okulda Çalışma	72
	Yılı Ortalama ve Frekans Dağılımları.....	
Tablo 4. 19.	İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutunun	73
	Korelasyon (out put) Değerleri.....	

GRAFİK DİZİNİ

Grafik 1.	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre	52
	Yüzde ve frekans Dağılımları.....	
Grafik 2.	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Yaş” Değişkenine Göre Yüzde	53
	ve frekans Dağılımları.....	
Grafik 3.	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalışma Yılı” Değişkenine	54
	Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	
Grafik 4.	Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Gelir	55
	Düzeyleri” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	
Grafik 5.	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Aynı Okulda Çalışma Süresi ”	56
	Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	

BÖLÜM I

GİRİŞ

Eğitimin en önemli amacı, bireylerin topluma verimli ve sağlıklı bir şekilde uyum sağlamalarının gerçekleştirilmesidir. Bilgi toplumuna geçiş sürecinde itici güç, bilgili insandır. Bu nitelikteki insan gücünün yetiştirilmesinde en büyük sorumluluk öğretmenlere düşmektedir. Öğrencilerin kaliteli ve başarılı bireyler olarak yetiştirilmeleri, öğretmenlerin başarısı ile yakından ilgilidir.

Karaküçük' e (1991:65) göre beden eğitimi öğretmeni, milli eğitimi temel ilkelerine uygun olarak gençlerin beden, ruh ve fikir gelişmelerinin sağlanmasında okul içi ve dışı sportif faaliyetleri yapan, yaptıran ve düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenlere denmektedir. Beden eğitimi öğretmenleri, üniversitelerin eğitimi fakültelerinin beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünden ya da üniversitelerin beden eğitimi ve spor yüksek okullarının öğretmenlik bölümünden dört yıllık lisans düzeyinde mezun olanlarıdır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin okuldaki rolü açıkça akademik bir öğretmen olarak tanımlanmamıştır. Okul yöneticileri, beden eğitimi öğretmenlerinin beklentilerinden daha farklı beklenti içerisindeyler. Bazıları sadece öğretmelerini beklerken, bazıları hem öğretmelerini hem de koçluk yapmalarını beklemektedirler. Bir kısmı ise, beden eğitimi öğretmenlerinin işleri gereği daha az kâğıt-kalem çalışmaları ile meşgul oldukları için ve sportif etkinliklerde organizasyon deneyimine sahip oldukları için okul gezilerinde ve okul organizasyonlarında daha aktif rol almalarını beklerler. Bu değişik beklentiler beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve rol karmaşası ya da çelişkisine neden olabilmektedir. Bu hem öğretme, hem etkinlik

liderliği şeklindeki çift boyutlu rolü aktivitelerdeki farklı amaçlar sonucunda potansiyel bir iç çatışmayı içerisinde barındırır (Karaküçük, 1989:98).

Çok önemli bir toplumsal girişim olan eğitimden, planlanan sonucun alınmasında ya da saptanan amaçların gerçekleştirilmesinde anahtar bir rol oynayan öğretmenin rolünü etkili olarak oynayabilmesi, yönetim ve denetimce gerekli tüm önlemlerin alınmasına, düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır (Aydın, 1993: 111). Yönetim ve denetimce gerekli önlemlerin istenen düzeyde alınması, işğörenin eğitim sistemine bağlanmasına ve sistemin etkililiği için gücünü sisteme salıvermesine yol açar.

Eğitim sisteminin işğörenlerine karşı üç temel yükümlülüğü vardır. Bunlar;

- a.İş görenlerin yetişme haklarını kullanmalarına olanak hazırlamak,
- b.Bir meslek adamına yakışır biçimde yaşamını sağlayacak gereksinimlerini karşılamak,
- c.İşinden doyum düzeyini artıracak koşulları oluşturmak.

İşten doyumun düzeyini artıracak koşullar şunlardır;

- 1.Görevi, eğitim işğörenine anlamlı gelmelidir.
 - 2.Görevi, işğörene örgütsel ve toplumsal konum kazandırmalıdır.
 - 3.İşğörene görevini yaparken örgütsel önderlik yapılmalıdır.
 - 4.Okul ortamında işğöreni destekleyici bir etkileşim oluşturulmalıdır.
 - 5.İşğörenin değerleri ile görevinin değerleri birbiriyle bağdaşabilmelidir
- (Başaran, 2000: 28).

İş; insan yaşamında önemli rol bir yere sahip olan, bireye toplum için de belli bir rol, yer ve ekonomik yara sağlayan, bireyin uyanık kaldığı sürenin büyük bir kısmını dolduran bir uğraş olarak tanımlanabilir (Aydın ve Kutlu, 2001: 37)

Bireylerin günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini geçirdikleri işyerleri, kişi için önemli bir ortamdır. İşyerlerinde doyum sağlayabilen çalışanların, çevreleri ile olan ilişkilerinin daha düzenli olduğu, işyerlerinde istekle çalıştıkları, çalışma

gruplarından hoşnut oldukları, bunun sonucu olarak da işlerinden mutlu oldukları, gurur ve başarı duyguları içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir. İş ortamının psikolojik boyutlarını vurgulayan Fromm, bireylerin mutluluğunu etkileyen iki temel etmenin “üretmek” ile “sevmek-sevilmek” olduğunu belirtmiştir. Çalışanın işteki doyumunun artması, işteki verimini ve üretkenliğini de artırmaktadır (Özgüven, 2003: 127).

Bireylerin bir yandan geliştirdikleri beceriler yoluyla kendilerini kanıtlama gerekliliğinin doğması, diğer yandan işyerlerine kapatılarak yeteneklerinin çok altında işlerde çalıştırılıyor olmaları, yaptığı işten hoşnut olamayan başka bir deyişle iş konusunda hayal kırıklığına uğrayan insan topluluklarını ortaya çıkarmıştır.

Erdoğan'a göre iş doyumunu; işgörenlerin işe ve iş ortamına karşı genel tutumlarıdır. İş doyumunu, genellikle işgörenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İşgörenin iş doyumunu bulması demek, işine karşı olumlu tutumunun ortaya çıkması demektir. Kısacası, kişi işinden gerekli doyumunu buluyorsa, işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Bu ilişkinin belirli sınırlar içerisinde tersi de doğrudur. Bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise, iş doyumunu o ölçüde fazla olacaktır (Tellioğlu,2004).

Bireyin iş doyumunu, çalıştığı işle ilgili olarak girdi-çıkı dengesi ile açıklayan Adams kişinin işinden çıktı olarak ücret, statü, yükselme ve etkin denetim gibi bazı sonuçlara ulaşmak için, kendisinden bireysel olarak zekâ, eğitim, yaş, deneyim, sağlık ve çaba gibi bazı girdiler vermekte olduğunu vurgulamaktadır. Bireyin iş doyumunun, yapmakta olduğu işe verdikleri ile aldıkları arasındaki dengeyi nasıl algıladığı ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Birey, bir dengesizlik ve eşitsizlik görüyorsa ya da bir referans grup ile kendisini karşılaştırdığında bu eşitsizliği hissediyorsa işinden doyumsuz olmaktadır (Özgüven, 2003: 130).

Işıkhan'ın (1996: 118) Evans'dan aktardığına göre, iş doyumunu tek boyutlu bir kavram değildir. İşin pek çok yönü olumlu ya da olumsuz olarak iş doyumunu etkiler. İşin yönetimi, denetimi, ücreti ve çalışma koşulları vb. gibi objektif

özelliklerin yanı sıra bireyin gereksinimleri, istek ve beklentilerinin etkisi de dikkate alınmalıdır. Çünkü bunlar işten kaynaklanan olumlu ya da olumsuz yönlerin farklı bireyler tarafından farklı şekilde algılanmasına neden olmaktadır. Bir birey aynı şartlardan doyum sağlarken bir diğeri doyum sağlamayabilir.

Çalışanların iş doyumlarındaki değişiklikler; bireysel özellikler ve iş ortamının etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Bu yüzden, iş doyumunu çalışmalarında yalnızca bireysel farklılıklar değil; aynı zamanda iş ortamının çeşitli yönleri (statü, övgü, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, başarı duygusu, işin sıkıcılığı, amirle olan ilişkiler, çalışma koşulları ve yönetime katılma) de dikkate alınmalıdır. İşgörenler için işte doyum sağlayıcı ve duyumsuzluğa yol açıcı etmenlerden bazıları şu şekilde açıklanabilir:

1.Görevle İlgili Faaliyetler: İşin gerektirdiği faaliyetlerden hoşlanmak, istenerek verilen görevler, işin anlamlı ve önemli görülmesi iş doyumuna; işle ilgili faaliyetlerden hoşlanmamak, istemeyerek verilen görevler, işin anlamsız ve önemsiz görülmesi iş duyumsuzluğuna yol açar.

2. Yükselme: Daha yüksek bir pozisyona ulaşma, yükselme taahhüdünde bulunma iş doyumuna; istenilen yükselmenin elde edilememesi veya yükselme taahhüdünün olmayışı, yükselme için fırsatların olmaması iş duyumsuzluğuna yol açar.

3.Sorumluluk:Sorumluluğun yükseltilmesi,özel görevler verilmesi iş doyumuna; isteyerek veya söz verilerek sorumluluğun yükseltilmemesi, elde edilmek istenen görevlere ulaşamama, çok fazla sorumluluk, net olmayan sorumluluk iş duyumsuzluğuna yol açar.

4.Ücret: Alınan parasal artışlar veya ek zamlar, fazla çalışma için alınan para iş doyumuna; alınamayan parasal artışlar veya ek zamlar, kazancın olmaması, fazla çalışma ücretinin olmaması iş duyumsuzluğuna yol açar.

5.Kişiler Arası İlişkiler: Genelde bir hoşnutluk, herkesin diğerleriyle nazik, arkadaşça, iyi ilişkiler içinde olması, diğerleriyle iş dışı etkileşimlerden hoşnutluk duyma, iş dışında birlikte yapılan faaliyetlerin artması iş doyumuna; genelde bir hoşnutsuzluk, herkesin diğerleriyle olumsuz, kaba, arkadaşça olmayan diyalog ve ilişkiler içinde olması, neşesiz, durgun iletişim, iş dışında diğerleriyle hoş olmayan etkileşim, iş dışındaki hareketleri eleştirme iş duyumsuzluğuna yol açar.

6.Fiziksel Çalışma Koşulları: Hava, havanın sıcaklığı, rutubet, havalandırma, çalışma saatleri, çalışanların yeri, işin çevresi olumlu ise iş doyumuna; olumsuzsa iş duyumsuzluğuna yol açar.

7.Sözel veya Dolaylı Olarak İşin Kabulü: Övgüler, teşekkür etme, verilen ödüller, işin bir bölümü veya geneldeki başarılar için verilen özel kabuller, iş için verilen yüksek değer iş doyumuna; eleştiri, teşekkür etmeme, övgüsüzlük, ödül verilmemesi, işin bir bölümü veya geneldeki başarılar için özel kabullerin verilmemesi, iş için verilen değer az olması iş duyumsuzluğuna sebep olur (Işıkhani, 1996: 119).

Çalışanları ve çalıştıkları örgütleri başarıya götüren en önemli kavramlardan biri de çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarıdır.

Robins, örgütsel bağlılığı; işgörenlerin kendilerinin belirli bir organizasyon ve onun amaçlarıyla birlikte tanımlarken, Marrow ise örgütsel bağlılığı, iş görenlerin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesi olarak tanımlamaktadır (Üzüm, 2005).

Yıldız'a göre, örgüte bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o firma içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Kısacası, örgüte bağlılık çalışanın örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumu kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticilerin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenebilir. Ayrıca uzun süreli iş güvenilirliği, kararlara katılabilme

fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, ademi merkeziyetçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olabilir (Üzüm, 2005).

Schermerhorn ve arkadaşları da örgütsel bağlılığı “Kişinin çalıştığı örgütte kurduğu kimlik birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir” şeklinde tanımlamışlardır (Erol, 1998).

Mowday, örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır:

- 1: Örgütün bir üyesi olma isteği
- 2: Örgütün değerlerine ve amaçlarına inanıp benimseme
- 3: Örgütün yararına çaba harcama isteğidir (Vatansever, 1998).

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık: tutum ve davranış olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. Davranışsal olarak iş görenlerin işe devamlılığının örgütsel bağlılığı geliştirdiği söylenmektedir. Diğer bir etken olan tutum yaklaşımıyla, işgörenler ve örgüt arasındaki tutum ve bağlılık ilişkisi belirtilmektedir. Bu ilişki üç faktörde tanımlanmaktadır. (1) örgütün hedeflerini benimseme ve inanma; (2) örgüt lehinde gönüllü olarak büyük efor ve çaba sarf etme; (3) örgüt içerisinde üyeliğini güçlü bir şekilde devam ettirme isteği. Örgütsel bağlılık araştırmaları ile örgüte yönelik tutumlar açıkça ortaya konularak, bireylerin iş tutumuna yönelik ileriye dönük planlar yapılabilecektir. Bundan dolayı örgütler bireylerin düşük örgütsel bağlılıklarını yükseltecek hizmetler vermeli ve bireyleri yüksek derecede örgütsel bağlılığa sahip olmaları için yönlendirmelidir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre örgütlerin politikalarında ve hedeflerine ulaşmalarında, bireylerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı ile sağlanacağını göstermektedir (Yalçın ve ark. 2005).

Bireyler örgütte bir takım amaçlar, değerler ve inançlar için bir araya gelerek bütünü oluştururlar. Yine bu bireyler arasındaki paylaşılan ortak değerler ne kadar çok ise güçlü bir örgüt kültüründen söz edilir. Böyle bir kültürün oluşması örgüt içi birliği sağlayarak, etkinliği, verimliliği ve sürekliliği beraberinde getirir. Örgüt ve birey sürekli olarak birbirine katkı sağladığı sürece birbirine olan bağlılıklar

da devam edecektir. Örgüt personelinin gelişimi için hiç bir fedakârlıktan kaçmadığı sürece birey tüm bilgi, beceri, yetenek ve enerjisini parçası olduğu örgüt için harcamaktan çekinmeyecektir. Bu şekilde sağlanan özdeşleşme ile yani bireyin örgütü, örgütün bireyi benimsemesi ile inanılmaz bir güç doğacaktır (Baytok, 2001).

Bütün bunlardan anlaşılabileceği üzere, çalışanların işlerinden elde ettiği doyum ve örgütlerine olan bağlılıkları, örgütlerin amaçlarına ulaşmasında anahtar role sahiptir. Başka bir deyişle, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri çalışanlarının iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyi ile yakından ilişkilidir.

Öğrencilerin fiziksel, sosyal ve ruhen gelişimlerinde önemli görevler üstlenen beden eğitimi öğretmenlerinin de iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, daha verimli çalışabilmeleri için önem arz etmektedir.

1.1.Problem Cümlesi

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin işlerinden elde ettikleri doyumun, çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının(özdeşleşmelerinin) arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın amacına ulaşılabilmesi için aşağıdaki problemlere yanıt aranmıştır.

1.3.Alt Problemler

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetleri ile iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

2. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşları ile iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem (çalışma yılı) ile iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?
4. Beden eğitimi öğretmenlerinin ortalama aylık gelirleri ile iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?
5. Beden eğitimi öğretmenlerinin aynı okulda çalışma yılları ile iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

1.4.Araştırmanın Önemi

Çocukların ve gençlerin geleceğe fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan hazırlanmasında önemli role sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin, üstlendikleri bu önemli görevi daha etkin ve verimli yapabilmeleri onların iş yaşamlarındaki mutlulukları ve işlerine olan bağlılıkları ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenerek, daha etkin ve verimli çalışabilmeleri için gerekli önerilerin getirilebilmesine olanak sağlayacak verilerin toplanabilmesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu çalışma, konuyla ilgili daha sonra yapılacak çalışmalara ışık tutacak olması açısından da önemlidir.

1.5. Sayıtlar

Araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırmanın amacına hizmet ettiği varsayılmıştır.

1. Araştırmaya katılan deneklerin verilen ölçekleri gerçeklere uygun ve içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan ölçeklerin öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmede yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırma batı Karadeniz bölgesinde yer alan illerden Bolu, Kastamonu, Düzce ve Bartın il merkezlerinde çalışan 162 beden eğitimi öğretmenleriyle sınırlıdır.

2. Araştırma 2007–2008 eğitim öğretim yılında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu bölümünde konuya açıklık kazandırmak amacıyla iş doyumu kavramına ilişkin tanımlar, iş doyumunun önemi, iş doyumu alt boyutları ve iş doyumu (güdüleme) kuramları konusunda özet bilgilere yer verilmiştir.

2.1. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumu birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş doyumunun herkes tarafından kabul edilebilir bir tanımı olmadığı için araştırmacıların çoğu tanımlarını farklı şekillerde yapmışlardır. İş doyumu konusunda yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

Özgüven'e (2003:127) göre iş doyumu, genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlanabilir.

İş doyumu, çalışanların işlerinin değişik yönlerine karşı yürütmüş oldukları tutumların birikimidir. Böylece çalışanın işiyle ilgili genel tutumu olumluysa iş doyumu, olumsuzsa iş duyumsuzluğu ortaya çıkar (Schultz ve Schultz, 1990, s.271).

Davis'e (1988: 96) göre iş doyumu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir.

Oldcorn'a (1982: 233) göre iş doyumu, işe karşı duyulan pozitif eğilimlerdir.

İş doyumu, işgörenlerin işleri hakkındaki tutumlarının bir toplamıdır (Johns, 1983: 106).

Telman'a (1987, s. 19) göre iş doyumu, insanın işindeki kazancı, terfisi, işin tabiatı, süpervizyon gibi bütün hislerini kapsar.

Yapılan farklı tanımlamalar ışığında iş doyumu şu şekilde tanımlanabilir:

İş doyumu, bireyin yaptığı işle ilgili olarak alınan ücrete, denetime, iş arkadaşları ile ilişkilere, gelişme ve yükselme olanaklarına, yönetim biçimine, fiziksel ortama, çalışma olanakları ve benzeri etkenlere karşı geliştirdiği tutumların toplamıdır. Buna göre, bireyin işiyle ilgili tutumu olumlu ise iş doyumu; olumsuz ise iş doyumsuzluğu oluşmaktadır.

2.1.2 Kuramsal Temeller

Çetinkanat' a göre iş yaşamı içerisinde insan davranışlarını belirleyen etmenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. İnsanların güdülenmesi, genellikle, herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe güdülenme ise daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. Bunu için, iş doyumu kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında çeşitli güdülenme kuramları incelenmiştir. Bilimsel yönetim ve insan ilişkileri kuramları, çalışan insanların neyin güdülediğini anlamamıza yardım eden birçok değişik kuramın ortaya çıkmasına neden olmuşlardır. Bunları iki ana başlık altında toplayabiliriz. Gereksinim kuramları ve bilişsel kuramlar (Esen, 2001: 10).

2.1.2.1. Gereksinim Kuramları

Gereksinim kuramları kısaca, benzer iş koşulları durumlarında çalışan bireylerin güdülenmelerinde ki farklılığı açıklamaya çalışırlar (Çetinkanat, 2000: 10).

2.1.2.1.1.Maslow’un Gereksinim Hiyerarşisi (güdülenme) Kuramı

Güdüleme konusunda yaptığı araştırmalarla ün kazanan Brandize Üniversitesi profesörlerinden Abraham H. Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin gereksinimler olduğunu savunarak güdüleme olgusunu açıklamaya çalışmıştır. Maslow’un klinik çalışmaları sonucu “gereksinimler hiyerarşisi oluşmuştur. Bu hiyerarşi, aşağıdaki şekilde şematize edilir:

- Kendini gerçekleştirme
- Saygınlık
- Sosyal gereksinimler
- Ait olma
- Güvenlik gereksinmesi (sosyal sigorta, emeklilik)
- Fiziksel gereksinimler (yeme, içme, barınma)

Maslow’a göre, amaçların doğurduğu gereksinimler genellikle zincirleme bir sıra izler.

Maslow’un sunduğu gereksinimler hiyerarşisi sonuç olarak iki gerçeği yansıtır:

İnsan, fizyolojik olarak gereksinme duyan bir varlıktır. Bir gereksinimin bittiği yerde bir başka gereksinme başlar.

Alt basamaktaki bir gereksinme doyurulduktan sonra bir üst basamağa geçilse de, altta kalan gereksinimlerden biri yeniden ortaya çıktığında tüm enerji bu alttaki gereksinmeyi karşılamaya yönelir.

Örneğin; sosyal doyum sağlamak ve çevrenin saygısını kazanmak amacıyla tiyatroya giden seyirciler, bir yangın çıkması halinde kendilerini kurtarma çabasına düşerler (Karakaya, 2006).

2.1.2.1.2. Alderfer'in ERG Teorisi

ERG Yaklaşımı, Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak Maslow sınıflaması gibi, bir ihtiyacın sıralaması esastır. İlke yine aynıdır. Önce alt düzey ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir.

ERG yaklaşımı, üç kategori ihtiyaç üzerinde durmaktadır. Bunlar;

- Varolma (existence) ihtiyacı
- Aidiyet – ilişki kurma (relatedness) ihtiyacı
- Gelişme (growth) ihtiyacıdır.

Bu ihtiyaçların baş harflerinin alınması ile ifade edilen ERG yaklaşımı da, aynen Maslow yaklaşımındaki gibi yorumlanmaktadır (Tütüncü, 2000).

2.1.2.1.3.Üç İhtiyaç Kuramı (MC CLELLAND'IN İHTİYAÇLAR YAKLAŞIMI)

1940'ların sonlarında psikolog David I. Mc Clelland ve arkadaşları, T.A.T (Tematik Algı Testi) testini insan ihtiyaçlarını ölçmede bir yöntem olarak kullanmaya başlamışlardır. Bilindiği gibi T.A.T testleri, kişilere gösterilen resimler hakkında hikayeler yazdıkları projektif tekniğine dayalı bir yöntemdir.

Örneğin, Mc Clelland ve arkadaşları bir çalışmalarında üç yöneticiyi teste tabi tutmuşlar ve bu yöneticilere verilen bir resimle (ki bu resimde iskemlede oturan birinin işyerindeki masasının üzerindeki aile fotoğrafına baktığı görülmüyordu) ilgili hikâye yazmaları ya da söylemeleri istenmiştir. Yöneticilerden ilki, resimle ilgili

olarak bir mühendisin ailesi ile birlikte tatil planının hayalini kurduğunu söylemiştir. Diğeri, bir tasarımcının ailesinin ihtiyaçlarını göz önüne alarak bir alet tasarladığını söylemiş, üçüncüsü ise güvenli görünümü nedeni ile kişinin bir problemi çözmek üzere olduğunu söylemiştir. Buradan üç yöneticinin de başarı ihtiyacında oldukları ama aralarındaki derecelerin farklı olduğunu belirtmiştir. Bu ve benzeri çalışmalara dayanarak Mc Clelland, bu üç farklı yaklaşımı incelemiş ve deneye katılanların ihtiyaçlarının altında yatan önemli duyguları davranışlarına yansıttıklarını ileri sürmüştür. Mc Clelland araştırmaların sonucunda üç tür ihtiyaç ortaya koymuştur.

Başarma İhtiyacı: Kendilerini başarılı olmaya adanmış insanlar, kişisel başarıyı ödülsele başarıya tercih ederek çalışırlar. Amaçları bir şeyi yaptıklarından daha iyi ve verimli yapmaktır.

Buna başarma ihtiyacı denilmektedir. Mc Clelland yaptığı araştırmalarda, başarma ihtiyacının altında yüksek başarıların, amaçlarını diğerlerinden daha iyi yapmak konusunda farklılık gösterdiğini bulmuştur. Yüksek başarma ihtiyacındaki bireyler, problemlerin çözümü için kişisel sorumluluk almaya dikkat etmekte, geribildirimle kendi performanslarını kullanarak daha çabuk ulaşmakta, çalıştıkları konuda ilerleyip ilerleyemediklerini kolaylıkla söyleyebilmektedirler. Zor amaçları daha hafifletip, onları daha anlaşılır ve kolay hale getirebilirler. Başarıyı şansa bırakmayı sevmezler. Kolay ve zor işleri fark edip, bunlardan uzak dururlar.

Güç İhtiyacı: Güç ihtiyacı başkalarını kontrol etme, etkileşme ve nüfuz kullanmayı amaçlar. Güç ihtiyacı yüksek olan bireyler bir şeyin başında bulunmaktan, başkalarını etkilemekten, statüsü ile ilgili durumları göstermekten, sahip olduğu saygınlık ile başkalarını etkileyerek onları kazanmaktan hoşlanan insanlardır. Diğer bir deyimle etkileyici bir performanstan ziyade kendi statüsünü kullanarak başarıya ulaşmaktan zevk alan kişilerdir.

İlişki Kurma İhtiyacı: İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan kişiler arkadaşlık için uğraşırlar. Dayanışmayı rekabete tercih ederler. Başkaları ile ilişki kurma, gruba

girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi amaçlarlar. Karşılıklı anlayış gerektiren durumlar içerisinde girmeyi arzularlar.

Mc Clelland'ın temel görüşüne göre, kişiler hayat deneyimleri sonucunda bu üç ihtiyacı zamanla kazanırlar (ya da bu üç ihtiyaç hayat deneyimleri sonucunda kazanılır). Kişiler bu ihtiyaçlar tarafından motive edilirler ki, bunlar bireylerin iş tercihleri olarak karşımıza çıkar. Dolayısıyla yöneticiler, kendilerindeki ve başkalarındaki başarı, ilişki ve güç ihtiyaçlarını analiz ederek uygun iş ortamları oluşturmalıdır.

Mc Clelland'ın yaklaşımı ile yönetim uygulamaları arasında bağıntı kurulduğunda; iki önemli nokta karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, her ihtiyaç, iş gerekleri ile bağdaştırıldığında yararlı olmaktadır. İkincisi, iş gerekleri ortaya konduğunda o iş için uygun kişiler, önem verdikleri ihtiyaçlar doğrultusunda daha uygun biçimde seçilebileceklerdir.

(<http://www.akademikdestek.net/modules.php?name=News&file=article&sid=43>)

2.1.2.1.4. Herzberg'in GÜDÜLENME Kuramı

Herzberg de temelde Maslow gibi güdülemenin özünde gereksinmelerin varlığını savunmuştur ve gereksinimleri ikiye ayırarak incelemiştir;

- Çevreyle ilişki içinde gelişen fiziksel ve içgüdüsel gereksinimler,
- İnsanın kendisine özgü sorumluluklarından kaynaklanan gereksinimler,
- Herzberg çalışmaları sonucunda güdüleme faktörlerini,
- İşte doyum sağlayanlar,
- İşte doyumsuzluk yaratanlar olmak üzere ikiye ayırmıştır.

İşte doyum yaratan 5 önemli faktör :

- İş başarıma

- Tanınma
- Çalışma
- Sorumluluk
- İlerleme

İşte doyumsuzluk yaratan 5 önemli faktör:

- İşletme yönetimi ve politikasından hoşnutsuzluk,
- Teknik gözetimden hoşnutsuzluk,
- Ücret yetersizliği,
- Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan hoşnutsuzluk,
- Çalışma koşullarından hoşnutsuzluk (Sabuncuoğlu, 1987:43).

2.1.2.2. Bilişsel Kuramlar

Bilişsel kuramlar kişisel faktörlerin belli davranış çeşitlerinin üretilmesini nasıl etkilediğini analiz etmeye ve tanımlamaya çalışıyor. Bu konuda bilinen en iyi motivasyon kuramları; Eşitlik kuramı, beklenti kuramı, amaç belirleme kuramı ve pekiştirme kuramlarıdır (Özkalp ve Kirel, 2001:73).

2.1.2.2.1. Eşitlik Kuramı

Bu teorinin ana fikri, personelin iş ilişkilerinde, eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği hususudur. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır (Sabuncuoğlu, 2005:77).

2.1.2.2.2. Beklenti Kuramı

Öncülüğünü Vroom'un yaptığı bu kuramda, kişinin iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyondur. Çekicilik, performans ve ödül ilişkisi, performans ve güç ilişkisi değişkenlerini içerir. Bireyin amaçlarını, çaba

ile performans, performans ile aldığı ödül, sonuç olarak da bireyin amaç tatmini arasında ilişki kurarak açıklanmasıdır (Özkalp ve Kirel, 2001:12).

2.1.2.2.3. Edwin Locke’ın Bireysel Amaçlar ve İş Başarımı Kuramı

Locke’a göre, bireysel amaçlar, bireylerin arzu ettikleri durumları ifade etmektedir.

Bireysel amaçların belirlenmesi motivasyonu 4 şekilde etkilemektedir:

- İş görenin amacının belirlenmesi, belirli bir görev üzerinde dikkatinin odaklaşmasını sağlar,
- İşgörenin çabalarının düzenlenmesi ve artırılmasını sağlar,
- Belirlenmiş amaçlar, rekabet ortamında başarıma bağlamında kararlılığı artırır.

Örgütsel amaçlar kabullenilmiş ise, örgüt bireyleri o amaçlara ulaşmanın yollarını ararlar (Karakaya, 2006).

2.1.2.2.4. Skinner’in Pekiştirme Teorisi

Pekiştirme kuramı, kişilerin elde ettiği olumlu ya da olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterip gösteremeyecekleri noktasına açıklık getirmektedir. Bu kurama göre;

- Bireyler kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelirler,
- Bireylerin davranışı, ödüllerin kontrol altında tutulmasıyla şekillendirilmektedir,
- Bu modelde ödüller, güçlendirici durumdadır. Çünkü amaç; ödüllendirilen davranışın sürekliliğini sağlamaktır.

Skinner; olumsuz pekiştirmenin yol açacağı davranışın garip, kestirilemeyen ve istenmeyen bir biçimde gerçekleşeceğini; olumlu pekiştirmenin ise örgütsel amaçlara uygun bir biçimde değişim ve yönlendirme sağlayacağını ileri sürmüştür (Kaynak, 1990:30).

2.1.3 İş Doyumunun Boyutları

Yukarıda anlatılan kuramlar, modeller ve yapılan diğer araştırmalar doğrultusunda iş doyumunu yaratan faktörler, başka bir deyişle, iş doyumunun boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllere söz edilebilir. İkincisi, bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılarıdır. İki grupta toplanılan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler (Spector, 1997). Spector'un (1997), iki grup altında topladığı bu değişkenleri çevresel ve bireysel faktörler olarak adlandırmak ve onun sınıflandırmasını esas alarak aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

2.1.3.1. Çevresel Faktörler

Spector'un sınıflandırmasına geçmeden önce iş doyumunu yaratan çevresel faktörler arasında işle ilgili özelliklerin olduğundan hareketle ilk olarak akla gelen kuramın Hackman ve Oldham'ın (1975) İşin Özellikleri Kuramı olduğu söylenebilir. İkinci bölümde ayrıntılandırılan bu kurama göre işin, beceri çeşitliliği gerektirdiği, bütünlük taşıdığı, özerkliğe olanak sağladığı, önemli olduğu ve geri besleme sağladığı oranda çalışanların güdülenmeleri ve iş doyumları yüksek olmaktadır.

Bundan sonra çevresel faktörlere ayrı ayrı yer verilecektir.

2.1.3.1.1. Ücret

Ücret ve iş doyumu arasındaki korelasyon oldukça düşüktür. Spector farklı iş gruplarından seçtiği üç örnekleme yaptığı çalışma sonucunda bu korelasyonun -17 olduğunu bulmuştur (Spector, 1997:42). İşyerindeki adalet kavramını ilk araştıranlardan olan Jacques, ücret düzeyinin adil olandan sapmasının, farklılığın nedeni önemli olmaksızın bireyde bir çeşit dengesizlik durumu yaratacağı sonucuna varmıştır (Akt. Brief, 1998:23).

2.1.3.1.2.Yükselme Olanığı

“İş doyumu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir” (Erdoğan, 1996;240).

Buradan anlaşılabileceği üzere, ücretin adil dağılımının önem taşıması gibi, ilerleme olanağı konusunda da birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak (Smith ve diğerleri, 1969) ve ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda doyum düzeyi artacak ya da azalacaktır.

2.1.3.1.3. Kontrol

Kontrol, bireylerin işleri ile ilgili karar alabilmeleri özgürlüğüdür. Bireylerin özerklikleri de kendi yaptıkları işleri ne kadar kontrol edebildikleri ile sınırlıdır. Ancak örgütsel bağlamda kontrolün bireylerle çok az ilgili olan boyutları da vardır. Bireylerin örgütteki genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş doyumu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Bazı işlerde işin hızı birey yerine makineler tarafından belirlenir. Bu türden bir kontrol ile ilgili olarak Frankenhaeuser ve Johansson tarafından yapılan bir araştırma, işi makinelerin hızının belirlemesinin yıkıcı etkileri olabileceğine dair ipucu vermektedir (Akt. Spector 1997:44). Benzer şekilde, Smith, Hurrell ve Murphy iş hızları makineler tarafından

belirlenen postane çalışanları ile benzer işlerde makinelere bağımlı olmadan çalışanların iş doyum düzeylerini karşılaştırmışlar ve makinelerle çalışanlarda iş doyumunun daha az olduğunu bulmuşlardır (Akt. Spector, 1997:44).

2.1.3.1.4. Denetim (İlk Amirle İlişkiler) ve Çalışma Arkadaşları

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dâhil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Bireyin dahil olduğu çalışma gurubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996:241).

2.1.3.1.5. İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996:242).

2.1.3.1.6.Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya

da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1996;243).

2.1.3.2. Bireysel Faktörler

İş doyumunu yaratan bireysel faktörleri gözden geçirirken yine ilk olarak Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramında yer alan Büyüme Gereksinimi Gücü (BGG) değişkeninden hareket edilebilir. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel gelişim gibi üst düzey gereksinimleri karşılama ihtiyacını gösterir. Kuram, işin özelliklerinin güdüleyici etkisinin sadece Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek olan bireylerde ortaya çıkacağını belirtir. Başka bir deyişle, İşin Özellikleri Kuramı, zor ve ilginç işleri tercih eden bireylerin kendilerine karmaşık işler verildiğinde daha çok güdülenip daha mutlu olacaklarını, basit işlerden kaçınacaklarını belirtmektedir.

İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış; yapılan çalışmalar kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır.

Yapılan boylamsal araştırmalarda bireylerin iş doyum düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyumunu düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Spector, 1997). Staw ve Ross (1985) da bu doyum tutarlılığı düşüncesinden yola çıkarak işverenini ve/veya yaptıkları işi değiştiren bireylerin doyum düzeylerini ölçmüş, bu bireylerde doyum düzeyinin sabit kaldığını bulmuşlardır; yani bir işi seven insanlar başka bir işi de sevebilirler. Staw ve Ross iş doyumunun kısmen kişilikle ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; bazı insanlar işi sevmeye yatkın olurken diğerlerinin olmayabileceğini söylemişlerdir. İş doyumunu tutarlılığının genetik kaynaklı olabileceğini destekleyen bir araştırma ise Arvey ve diğerleri (1991) tarafından birbirlerinden farklı ortamlarda

büyütülen tek yumurta ikizlerinden oluşan bir grup üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucu ise iş doyumu varyansını %30 oranında genetik faktörlerin açıklıyor olabileceğidir. İki kişilik özelliği ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Bunlar; denetim odağı (locus of control) ve olumsuz duygulanımdır (negative affectivity).

Spector'a (1997) göre, denetim odağı bilişsel bir değişken olup, bireyin yaşamındaki olumlu ve olumsuz olaylar üzerindeki denetim gücünü göstermektedir. 'içsel' olarak tanımlanan bireyler olayları/süreçleri etkileyebilme güçlerinin olduğuna inanırlarken, 'dışsal' olarak adlandırılan bireyler denetimin kendilerinin dışındaki güçler ve bireyler tarafından sağlandığına inanırlar. Bu iki kişilik özelliği bireylerin işe olan tavırlarını etkilemektedir. Spector (1997), denetim odağı ve iş doyumu ilişkisinin iş performansı tarafından yönlendiriliyor olabileceğini ve içsel denetim odaklı bireylerin işlerini daha iyi yapmaya dışsallardan daha yatkın olduklarını belirtir. Bu durumda, Porter ve Lawler'in (1968) kuramlarında belirttikleri gibi, performans işyerinde alınan ödüllerle ilgiliyse işlerini daha iyi yapan bireyler ödüllendirilecek ve böylece işten doyum sağlayacaklardır.

İş doyumu ile ilişkisi açısından üzerinde çalışılan diğer kişilik özelliği olan olumsuz duygulanım konusunda Staw, Bell ve Clausen (1986) ile George'nin (1990) ayrıntıları daha önceki bölümde verilen çalışmalarına göre, olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan bireyler iş doyumsuzluğu da dâhil olmak üzere işyerindeki her türlü olumsuzluğu daha şiddetli olarak yaşantılayabileceklerdir.

2.1.4. Demografik Değişkenler İş Doyumu İlişkisi İle İlgili Olarak Yapılan Araştırmalar

Bireysel faktörlerin iş doyumu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekan ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu vb. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler

de bireysel faktörler arasında sayılabilir. Bu araştırmada kapsanan demografik özellikler iş doyumu ilişkisi ile ilgili olarak yazılı kaynaklarda yer alan bulgular aşağıda verilmektedir.

2.1.4.1. Yaş

Lee ve Wilbur'un (1985) üç yaş grubundan (30 altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırmalarının sonucuna göre, bu ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumu artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az doyum sağlamakta ve 30-49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Aynı araştırmanın 50 yaş ve üzeri grup konusundaki bulgusu ise, bu grubun işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığı; bu durumda yine iş doyumu ile yaşın pozitif korelasyonu olduğudur.

Hunt ve Saul (1975), araştırmalarında yaş, kıdem ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmayı ve bu bağlamda cinsiyete bağlı farklılıklar konusunda öne sürülen önceki sonuçları test etmeyi hedeflemişlerdir. Hunt ve Saul'un araştırma bulgularına göre, "beyaz yakalı" çalışanların genel iş doyumları ile hem yaş hem de işyerindeki kıdemleri arasında pozitif ve çizgisel bir ilişki vardır.

Glenn, Taylor ve Weaver (1977), yaşın hem kadın hem de erkeklerin iş doyumunu doğrudan etkilediğini bulmuşlar; bunun açıklamasının ise diğer araştırmacıların birçoğunun yaptığı gibi yaşlanma üzerinden değil aynı yaş grubundan olan çalışanların aynı demografik özellikleri gösterebilecek olmaları üzerinden yapılabileceğini savlamışlar ancak kesin bir sonuç elde edememişlerdir. Glenn, Taylor ve Weaver, erkek deneklerde görülen yaşla gelen işin dışsal

özelliklerinden sağlanan tipik doyum artışının yaşı doyum üzerindeki doğrudan etkisini kanıtlar nitelikte olduğunu belirtmişlerdir.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), bireysel demografik değişkenler ve iş doyumunu ilişkisini incelemek üzere, 21 farklı çalışmayı kullanarak yaptıkları meta analizler sonucunda, bu ilişkiyi düzenlemede örgüt yapısının (kamu/özel sektör ve hizmet/üretim sektörü) rolü olduğunu belirtirler. Araştırmacılar, yaş değişkeninin iş doyumunu ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; yaşı sadece hizmet sektöründe iş doyumunu ile çok önemli bir bağlantısının olmadığını söylemişlerdir.

Oswald ve Warr (1996), çalışmaları sonucunda yaş ile iş doyum arasındaki ilişkinin, bireysel özellikler ve bireylerin işe ait değerlerinin de bulunduğu birçok değişkenden bağımsız olarak, “u biçimli” olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, “u biçimli” ilişkinin her iki cinsiyet için de geçerli olduğunu ve iş doyum düzeyinin en düşük olduğu yaşların erkek ve kadınlarda birbirine yakın olduğunu da söylemişlerdir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği çalışmasında, yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşı Türk çalışanların genel iş doyum düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir.

Wagner ve Rush (2000), yaptıkları araştırmanın sonucunda, yaşı durumsal ve eğilimsel değişkenlerle ilgili olarak örgütdeşlik davranışının oluşumunda düzenleyici rol oynadığını bulmuşlardır. Wagner ve Rush, iş doyumunu, örgüte bağlılık, yönetime güven gibi bağlamsal değişkenlerin araştırma konusu davranışın oluşumu açısından örneklemelerindeki genç katılımcılar için önemli olduğunu, ahlaki yargı olarak tanımladıkları tek bir eğilimsel değişkenin ise katılımcıların görece yaşı olanlarının örgütdeşlik davranışının belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir.

2.1.4.2. Kıdem

Pond ve Geyer'in (1987), bireylerin algıladığı farklı iş alternatifleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki konusunda yaptıkları araştırmada, örgütteki kıdemin bu iki değişkenin her ikisiyle de korelasyonunun düşük olduğu bulunmuştur.

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987), meta analiz çalışmalarında örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak kıdemin, iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Duffy, Ganster ve Shaw (1998), çalışanların olumsuz davranışlarını açıklamak için olumlu duygulanım, kıdem ve iş doyumunun üçlü etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, olumsuz sonuçlar/davranışlar arasında yeni bir iş arama davranışı, fiziksel sağlık sorunları ve işe karşı geliştirilen tepkileri ele alarak, iş doyumunu ve olumsuz sonuç ve davranışlar arasındaki ilişkinin olumlu duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için daha kuvvetli olduğunu belirtmişler; özellikle de bu ilişkinin, duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için anlamlı derecede negatif olduğunu vurgulamışlardır.

Bilgiç (1998), kıdemin dışsal iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bilgiç, aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu bulgunun bir nedeni olabileceğini söyler.

2.1.4.3. Mesleki Kıdem

Ronen (1978), genel iş doyumunu ve mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaş ve kıdem ile iş doyumunu arasında olduğu varsayılan u-biçimli ilişkinin (Herzberg, 1957) aslında mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında olduğunu belirtir. Ronen, kıdemin, örgütte kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini söyler. Çünkü, çalışanların örgütlerinde kıdem kazandıkça terfi olasılıklarının arttığını, dolayısıyla çalışanların iş doyumunu örgütteki kıdem veya yaştan çok unvanın etkiliyor olabileceğini savunur. Ancak mesleki kıdem farklı örgütlerde aynı meslek icra edilerek

kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş doyumunu artırabileceğini belirtir. Aynı araştırmada, bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Söz konusu araştırmada, bireylerin iş doyum düzeylerindeki bu dalgalanma ve artışın işten ayrılmalardan sonucunda meslek grubunda meydana gelen değişiklikler ya da bireylerin ödül beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamalarından kaynaklanıyor olabileceği savunulmaktadır. Ronen'in bulgularına göre içsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktörlerdir ve bu durum mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyinin artmasını açıklamaktadır.

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) araştırmalarının bulgusu mesleki kıdemin örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş doyumunu artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğudur.

2.1.4.4. Unvan

Ebeling ve King (1981), Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında yapılan anketler aracılığıyla toplanan verileri esas alarak, bireyin hiyerarşik konumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlar ve yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş doyum düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği olmuştur. Diğer yılların verileriyle yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş doyumuyla ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır.

Oshagbemi (1997), unvanın örgüt çalışanlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, unvanın iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğunu belirtir. Oshagbemi'ye göre genel iş doyum düzeyi alınan unvanlarla birlikte artmaktadır. Söz konusu

araştırmanın sonucuna göre, kadın akademisyenlerin iş doyum düzeyleri kendileriyle eşdeğer unvanlara sahip erkek akademisyenlerin doyum düzeylerine oranla daha yüksek olup, cinsiyet doyum üzerinde tek başına etkili değildir; hem genel iş doyumunu hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan doyum üzerinde unvan ve cinsiyet etkileşimli olarak rol oynamaktadır.

Robie ve diğerlerinin (1998) gerçekleştirdiği iki araştırmanın sonucunda unvanın iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani unvan arttıkça iş doyum düzeyinde de bir artış görülmektedir. Bununla birlikte, aynı çalışmada unvan iş doyumunu ilişkisinin iki ara değişken tarafından düzenleniyor olabileceği de söylenmektedir. Bunlardan biri kültürdür. Robie ve diğerleri, kültürü “iktidar mesafesi” kavramıyla somutlaştırmışlardır. Araştırmacılara göre, iktidar mesafesi düzeyi yüksek olan; yani bireyleri arasında sosyal konum, prestij, zenginlik ve haklar açısından büyük eşitsizlikler olan kültürlerde unvanın iş doyumunu etkisi üzerindeki etkisi daha fazla olacaktır. Örgütün amacı iş doyumunu yükseltmek olduğunda, bu ara değişkenin etkisi dikkate alınırsa, kültürdeki yüksek iktidar mesafesi düzeylerini azaltmak gerekeceği söylenilebilir. Unvan ve iş doyumunu ilişkisini düzenleyen ikinci ara değişken ise unvana yüklenen işlevdir. Unvan İşin Özellikleri Kuramında açıklanan işin karmaşıklığı (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri besleme) üzerinden tanımlandığında iş doyumunu ile arasındaki ilişki daha kuvvetli olacak ve iş doyumunu artırmada manipüle edilebilecek bir şey olacaktır; ancak, ücret ve statü gibi kolayca değiştirilemeyecek unsurlar üzerinden tanımlandığında iş doyumunu artırmada kullanılması pek mümkün olmayacaktır.

Bilgiç (1998), Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında maaş ve iş doyumunun pozitif ilişkili olduğunu bulmuş, ancak maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığını söylemiştir. Bilgiç’e göre yüksek maaş, üst düzey unvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, unvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar unvansız ve görece düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar.

2.1.4.5. Cinsiyet ve Medeni Durum

Brush, Moch ve Pooyan (1987), cinsiyetin örgüt yapısı ile etkileşerek iş doyumunun artmasına ya da azalmasına neden olduğunu söylerler. Erkeklerin kadınlara göre, özel sektörde kamusal sektörde sağladıklarından daha fazla doyum sağladıklarını belirtirler.

Loscocco (1990), “mavi yakalı” çalışanlarla yaptığı, bireylerin işlerine tepkilerini incelediği araştırmada cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkilerini iki tutum modeline göre inceler. Bunlar iş modeli ve cinsiyet modelidir. İş modeline göre, kadın olsun erkek olsun bireylerin işe karşı tutumlarını asıl belirleyen işin koşullarıdır. Loscocco, cinsiyet modelini ise geleneksel ve feminist yaklaşımla açıklar. Geleneksel yaklaşım, kadınların aile içi rollerini kimliklerini oluşturan asıl kaynak olarak algılamaları nedeniyle iş ortamında erkeklerden farklı olarak işe daha az önem verdiklerini; feminist yaklaşım ise gerek “mavi yakalı” gerekse “beyaz yakalı” kadınların erkeklere göre işlerinin kalitesinden daha az etkilendiklerini reddederek, aile içindeki işleri kadar, ücret karşılığında yaptıkları işlere de ilgi gösterdiklerini ve işlerinden etkilendiklerini savunur. İş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımının ortak noktaları kadınların iş piyasasının gerçekliklerinden haberdar olmaları ve bunun sonucunda beklentilerini düşük tutmaları olurken, iş modelinin asıl olarak ima ettiği benzer koşullar altında işlerine karşı erkeklerin de kadınlar gibi tepki vereceği; cinsiyet modelinin ise kadınların çalışma koşullarını cinsiyet ayrımcılığının (stratification) göstergelerinden biri olarak değerlendirmesidir. Loscocco’nun araştırma sonuçları iş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımını destekler niteliktedir. Loscocco, mavi yakalı kadınların görev çeşitliliği ve özerklik içeren, uğraştırıcı işler ve işyerlerine daha olumlu tepki verdiklerini, maddi ödüllerle güdülediklerini ve erkek meslektaşları gibi işle ilgili istekleri olduğunu söyler. Loscocco, araştırma makalesinde ayrıca, cinsiyetin Mannheim’in (1993) savunduğu gibi yaş ile, Miller’in (1980) öne sürdüğü gibi eğitimle etkileşerek iş doyum düzeyini etkilediği görüşüne de yer vermiştir.

Oshagbemi (1997), unvanın iş doyumu üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmasında cinsiyetin iş doyumu üzerinde tek başına etkili olmadığını belirtmiştir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir

2.1.4.6. Öğrenim Durumu

Burris (1983), öğrenim düzeyi ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Burris’e göre, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmektedir. Burris, bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceğini söyler.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), öğrenim durumunun kendi araştırmalarında ölçülmeyen bir değişkenle etkileşerek iş doyumunu azalttığını ya da artırdığını belirtirler.

Bilgiç (1998)’in araştırma sonucuna göre öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikayetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler.

2.2. Örgütsel Bağlılık Tanımı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi

Örgütsel bağlılık literatürü, bağlılık kavramının farklı biçimlerde kullanıldığını, bu konuda farklı tanımların ortaya çıktığını göstermektedir. Buna göre örgütsel bağlılık:

Wiener (1982)'e göre; örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif başlıkların bir toplamı Sheldon (1971)'a göre; kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimleridir.

Reichers' a göre ise; bir örgütün öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Balay,2000:46).

Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların, büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral-psikolojik gücü üzerine odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanında yazarlardan önemli bir bölümü de örgütsel bağlılığı, işgörenlerin, örgütün farklı parçalarına veya öğelerine bağlılığı şeklinde anlamlandırmışlardır (Balay, 2000:406).

2.2.1 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde geçen sınıflandırmalar aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2004:7).

2.2.1.1. Davranışsal Bağlılık ve İlgili Yaklaşımlar

Davranışsal bağlılık, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır.

Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir

2.2.1.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Akt. Balay, 2000).

1- Ahlâki bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

2- Hesapçı bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

3- Yabancılaştırıcı bağlılık: Bireyler, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade

etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir.

Ahlâki açıdan yaklaşma, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesi ile örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Hesapçı bağlılıkta, örgütte daha az yoğun bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağlılıkla, bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte karşı takınılan olumsuz tutum temsil edilmektedir (Varoğlu, 1993).

2.2.1.1.2. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn, örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür. İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Levent,2005).

2.2.1.1.3. Wiener'in Sınıflandırması

Söz konusu sınıflandırmayla, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal bir model oluşturulmuştur. Araçsal bağlılık; hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdüleyici eylemler, kişinin kendisine yönelimli iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır (Akt. Balay, 2000).

İşgören ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık türünde örgüt, işgörenin bazı güdülerini doyururken; dönüşte işgörenen örgüte katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi, bir dereceye kadar dengede veya işgörenin lehine olduğu sürece işgören, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır (Akt. Balay, 2000).

2.2.1.2. Tutumsal Bağlılık ve İlgili Yaklaşımlar

Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür (Çöl, 2004).

Özsoy (2004), tutumsal bağlılık kavramının işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklandığını vurgulamıştır. Bu bağlılık türünde işgörenin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir.

2.2.1.2.1. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman (1986), bir örgüte bağlılığı üçe ayırmaktadır:

1- Uyum bağlılığı: Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.

2- Özdeşleşme bağlılığı: Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.

3- İçselleştirme bağlılığı: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir (Levent, 2005).

2.2.1.2.2. Balcı'nın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapan Balcı, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir. Kısaca özetlemek gerekirse (Balcı, 2003, 28–29);

Uyum: Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup birey, örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir.

Özdeşleşme: Bağlılığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkanı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şey ya da şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir.

Örgütte özdeşleşmiş işgörenin, gönül gücü ve işten doyumunu yüksek, buna karşılık görevi ile ilgili belirsizliğe ve ikircikliğe karşı hoşgörüsü düşüktür. Örgütte özdeşleşen işgören, örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak benimser. Özdeşleşme, ussal olmaktan çok duygusaldır. İşgören, başlangıçta gereksinimleri karşılandığı, işten doyumunu sağlandığı, içten güdülendiği

için örgütüne bağlıyken, giderek bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyorsa bu bağlılık, bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000: 233).

İçselleştirme: Bağlılığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur.

2.2.1.2.3. Mowday'ın Sınıflandırması

Yapılan sınıflandırma ile tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayırımı yapılmıştır. Tutumsal bağlılık kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir. Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda da her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairese) bir ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Akt. Çöl, 2004).

2.2.2. Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

Örgüte bağlılığı oluşturan unsurları Çetin, duygusal bağlılık, devamlı bağlılık (devam etme isteği) ve normatif (zorunluluk) bağlılık olmak üzere üç değişik şekilde ifade etmektedir. Bununla birlikte, örgüte bağlılığı oluşturan unsurlar aşağıdaki şekilde açıklanabilecektir (Balay, 2000:67).

2.2.2.1.Duygusal bağlılık

İşgörenlerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister.

Bu durum, işgörenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında bu kişiler, her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık işgörenlerdir. Böyle işgörenler, işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar.

2.2.2.2. Devamlı Bağlılık

İşgörenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir.

Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar (Levent, 2005).

2.2.2.3. Normatif bağlılık

Kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir.

Kişiler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da

kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar.

Sonuçta her bağlılık türü, bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle yoğun duygusal bağlılığı olan işgörenler istedikleri için, güçlü normatif bağlılığa sahip olan işgörenler zorunlu oldukları için, daimi bağlılığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için işlerinde kalırlar. Nedenleri farklı olduğundan her bağlılığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2004:31).

2.2.3.Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla bir örgütün, işgörenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır (Balay, 2000:40).

- 1- Yaş, cinsiyet ve deneyim
- 2- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini
- 3- Rol belirliliği, rol çatışması
- 4- Yapılan işin önemi, alınan destek
- 5- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma
- 6- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma
- 7- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar
- 8- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik
- 9- Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler
- 10- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü

bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen işgörenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bir başka çalışmada Mathieu ve Zajac, örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak bunlardan sadece medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, örgütsel bağlılığı etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Ancak, sözü edilen bu faktörlerin hangisinin bağlılığı daha iyi ya da daha güçlü şekilde kestirdiği yönünde kesin ifadelerde bulunmak yanıltıcı olabilecektir (Bayram, 2005:125).

2.2.4. Örgütsel Tutum Anketinin Alt Boyutları

Başaran'a göre işgörenin, herhangi bir eyleme geçmesi için karşıtını, yani örgüt içinde görevi ve rolü ile ilgili karşı karşıya kaldığı araç-gereçler, işyeri, iş yapmasına yardımcı tüm nesneler, diğer işgörenler ve benzerlerini irdelleyip, eyleme geçecek değerde bulması gerekir. Böylece işgörenin güdülenebilmesi için takındığı tutum kadar karşıtı da önem taşımaktadır. İşverenin işgören gözündeki değerinden başlayarak iş ile ilgili tüm diğer değişkenlerin işgörene yarattığı değerler, işgörenin görevini yapmaya güdülenmesinde etkili olurlar (Üzüm, 2005).

Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık tutumlarının pek çok alt boyutu olmakla birlikte bu çalışmada işgörenlerde sıkça görülebilen ve bilişsel uyumsuzluk sonucunda ortaya çıkan tutum bozukluklarından özdeşleşme, yerimseme, uyuşum, umursamazlık ve yabancılaşma boyutları üzerinde durulmuştur.

2.2.4.1. Özdeşleşme

Başaran' a göre, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve

davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır.

Örgüt ile özdeşleşme, bir bakıma örgüte tutkunlaşma, bağımlılaşmadır. Bu durumlarda bireysel amaçları örgütsel amaçlardan ayırmak mümkün değildir. Bir başka ifade ile, işgörenin örgüt ile kendini tıpkılaştırmıştır. Örgütün başarısını kendi başarısı, örgütün işlerini kendi işi, örgütün sağlığını kendi sağlığı olarak görmektedir. Örgüt içinde kademeleri yükselerek geçmek onun en büyük ideali durumuna gelmiştir. İşgörenler kendilerini tamamiyle örgütün arzularına ve örgüt tarafından kontrol edilemeye bırakmışlardır. İşgören bu ideale ulaşmak için yapılan baskılara aşırı duyarlılık gösterir. Bunları ussallaştırır ve psikolojik olarak rahatlamaya çalışır (Üzüm 2005).

2.2.4.2. Yerimseme

Hoşgörür (1997)'a göre, işgörenlerin işyerleri ne kadar kalabalık, çelişkili, hareketli olursa olsun her bireyin kendi çevresinde yarattığı özenle koruduğu, kendine özgü olarak oluşturduğu bir yeri vardır. Bu yer, belli arkadaş çevresinde, bir çalışma masasında ve diğer araç gereçlerden oluşabilir. Mekansal bir iç güdü olduğu sanıla yerimseme (colonialism) tutumu ile işgörenler yerimsedikleri yerlerini her türlü etki ve tehlikelerden korumak isteyebilmektedirler.

Yeri korumaya çalışma çabaları işgörenlerle olan etkileşiminin temelini oluşturmaktadır. Bu çabalar işgörenlerin diğer işgörenlerle etkileşimini biçimlendirmektedir (Üzüm, 2005).

Örgütünü görevini yerimseyen işgören, işinden atılmadıkça örgütten ayrılmamaya çalışır. Yerimsediği sınır içinde kendine gizlerini saklayacağı rahat edeceği özel alan oluşturan işgören, boş zamanlarını bile işyerinde geçirmekten zevk duyabilir. Yerimseme tutumu gösteren işgörenler örgütlerine herkesten önce gelirler

ve genellikle herkesten geç ayrılırlar. İşgörence yerimsenen yerin alanını çapı işgörenin örgütsel ve toplumsal konumu ile orantılı olarak büyür ya da küçülür. İşgören yükseldikçe genellikle yerimsediği alanda büyür (Başaran, 1992).

2.2.4.3 Uyuşum

Felsefi olarak işgörenlerin kendilerini yeni görevlere şartlara uydurmasına ve bir bütünün parçaları arasındaki uygunluğa “uyuşum” denilebilmektedir. Örgütüne karşı uyuşum tutumu geliştiren bir iş gören, işyerinde bir durumun kural dışı olup da kuralı bozmayan yönlerini algılayarak davranım içine girer (Başaran,1992:78).

Uyuşum ile ilgili olarak genel bir tanıma gitmek gerekirse, uyuşum için “işyerindeki kurallara uymak yanında, kuralın kimseye zararı olmayan kuraldışı yanlarını bulup bunlardan yararlanmaya çalışmak” demek mümkündür (Üzüm,2005).

Bu tür tutum geliştiren işgörenlerin kuralların kendilerine verdikleri tüm avantajları çok iyi kullanma eğilimindedirler. Yasa ve yönetmeliklerdeki boşluk ve eksiklikleri de çok iyi bilirler ve gerektiğinde kullanırlar. Örgütü ile uyuşum içerisine giren işgörenler, diğer işgörene oranla örgüt içinde daha hızlı yükselme ve toplumsal konumda yükselme sağlarlar. Onun için yönetimdeki değişikliklerin, işgörenler arasında oluşabilecek anlaşmazlıkların ve sorunların hiçbir önemi yoktur. Herkes ile işbirliği ve uyuşum sağlayıp sadece kendilerini düşünürler. Örgütlerini yüceltmek için çok fazla çaba sarfetmezler. Uyuşum içine girip kendilerini diğer işgörenlerden daha çok yönetsel erk, güvenlik ve saygı sağlayan işgörenler örgütteki diğer işgörenler gözünde bazen hayranlık bazen de kıskançlık yaratırlar (Başaran,1992:78).

2.2.4.4. Umursamazlık

Psikolojik olarak bakıldığında gerçeği yadsıma olarak da düşünülebilen Umursamazlığı (Indifence), kişinin, algıladığında ve benimsediğinde; kendisi için

çok zor ve rahatsız edici olan duyguları, olayları kabul etmek istemediğinde bunların varlığı ve yaşanmış olduğunu reddederek örgütünde olup bitenlerden habersiz kalması, görmezlikten, bilmezlikten umursamaz tutum ve davranış geliştirmesi olarak tanımlamak mümkündür. Umursamazlığı bir gerçeği yadsıma mekanizması, yada kayıtsızlık olarak da nitelemek mümkündür. Kayıtsızlık duygu. İlgi eksikliği yada boşluktur (Hoşgörür, 1997).

Üzüm (2005) tez çalışmasında, Enç 'den yaptığı alıntıda, umursamazlığı 'kaçınma tepkisi (Avoidance Reaction) olduğunu; kaçınma tepkisinin; belli bir uyaran ya da yaşantıdan kaçınma biçiminde geliştirilen bir davranış olduğunu ve bu davranışı geliştiren kişinin, bu durumdan uzaklaşmak için umursamaz bir tutum içine girdiğini belirtmektedir

2.2.4.5. Yabancılaşma

Marx'a göre yabancılaşma süreci, insansal ürünlerin insanı, boyunduruğu altına alan karşıt güçler haline gelmeleri ve bunun sonucu olarak da insanı, insan olmayana dönüştürmelerini içermektedir. Ona göre, tarihsel süreçte insan, tarihsel ve toplumsal yasaların bilgisini edinip onlara egemen olamamasından ötürü, toplumsal gelişmeyi insansal özünü geliştirici bir biçimde geliştirememiştir. Toplumsal yasaların bilincine varmadan ise, toplumsal gelişmeyi bilinçle ve insanca yönetmek olanaksızdır. Bu bilgisizlikle birlikte tarihsel yapı içinde hep kendisine yabancılaşmış bireyler söz konusu olmuştur (Şimşek ve diğerleri, 2006,web).

Çağdaş yorumculardan bir diğeri olan Melvin Seeman ise, yabancılaşmayı güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, tecrit olgusu ve kendine yabancılaşma olarak beş ayrı boyutta ele almıştır. Faunce, yabancılaşma ile ilgili olarak; "yabancılaşma terimi o kadar çeşitli biçimlerde kullanılmıştır ki, bu terim adeta modern insanın sosyo-psikolojik hastalıklarının kısaltılmış bir ifadesi şekline bürünmüştür" demiştir.

Çağdaş yaşamın çözümlenmesinde çok kullanılan yabancılaşma kavramı değişik anlamlara gelmektedir. "İnsanın çevresinden, işinden, emeğinin ürününden

ya da benliğinden uzaklaşma ya da ayrılma duygusunu dile getiren” bu kavram genel anlamda; "bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkinsizleşmesi ve bu denetim ile uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması" şeklinde de tanımlanabilmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2006:web).

Kaya (1993) yabancılaşma için yaptığı yorumda, toplum gereksinimleri doğrultusunda kurulup üretimde bulunan örgütlerde, işbölümü, sabit bir yerde çalışma, monotonluk, yönetici-işgören çatışmaları, diğer işgörenlerle olumsuz ilişkiler, karara katılamama, gürültü, çalışma koşullarını ağırlığı v.b. hususlar işgöreni etkileyip onu hem kendine hem de işyerine karşı yabancılaştırabilmektedir diye belirtmiştir (Üzüm, 2005).

2.2.4.5.1.Yabancılaşmanın Özellikleri

Yabancılaşmanın özellikleri aşağıdaki gibi ele alınabilir:

- Yabancılaşma bir kavram ilişkisi olarak, birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.
- Yabancılaşma insanın doğasında vardır.
- Yabancılaşma ilk yaşamlarda üretilmiştir.
- Yabancılaşma kişilerin sosyal çevreleri ile yakın bir ilişki göstermektedir.
- Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki hızlandırılmış farklı güçlerin etkisi de önem taşımaktadır.
- Yabancılaşma da, daha fazla rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2006)

2.2.5. Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılan Araştırmalar

Tarr’ın Katolik okul öğretmenlerinin bağlılığı ve doyumuna ilişkin araştırması, katolik okul öğretmenlerinin bağlılığını (1)- katolik okulun örgütsel

misyonuna bağlılık (2)-öğretime bağlılık ve (3)- belirli iş özelliklerine bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Bu çalışmada araştırmacı, katılım, devam, kıdem, dinin önemi, bağlılık, doyum algılanan destek, mesleğe ve misyona ilişkin yeterlik faktörlerinden meydana gelen bir bağlılık modeli oluşturmaya çalışmıştır. Analizler, 1989-1990 akademik yılında, Boston'daki ilk ve ortaöğretim katolik okullarında tam gün çalışan öğretmenlerin anketlere verdikleri cevaplara dayanmaktadır. Örgütsel bağlılık bu çalışmada iki şekilde ele alınmıştır: Birincil bağlılık, öğretmeni, mevcut okulda çalışmaya kararlı kılan ve öğretmen tarafından belirlenen birinci derece faktörler: ikincil bağlılık ise, örgüte, öğretime ve belli iş özelliklerine bağlılıkla ilişkili olan devam faktörlerinden oluşmuştur. Araştırma bulguları, katolik okullarında uzun hizmet süresi ve dine verilen önemin örgütsel bağlılık derecesini belirlediğini: bunun yansıra örgüte bağlı öğretmenlerin, öğretime ve işe bağlı öğretmenlerle karşılaştırıldığında, meslektaşlarıyla dalın olumlu ilişkiler kurduğunu, daha yüksek düzeyde misyon yellerliği gösterdiğini ve işlerinden daha yüksek doyum sağladıklarını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel bağlılık ve işten doyum arasında olumlu ilişkiler olduğuna dair bulgular, önceki araştırma sonuçlarıyla aynı yönde bulunmuştur (Balay, 2000:89).

Mrozik (1993) tarafından yapılan araştırma, öğretmenliği ikinci meslek olarak seçen öğretmenlerin. Okulun çalışma ortamına bağlılığını ve bu bağlılığın iş doyumuna etkisini incelemeye çalışmıştır. Buna ek olarak araştırma, okuldaki çalışma ortamına ilişkin özelliklerin, öğretimi ikinci meslek olarak seçen öğretmenlerin iş deneyimine, iş doyumuna ve örgütsel bağlılığına olan etkisini; ayrıca, öğretimi ikinci meslek olarak seçen öğretmenlerin iş deneyiminin, öğretimi birinci meslek olarak seçen öğretmenlerden farklı olup olmadığını bulmayı amaçlamıştır. Araştırma sonunda, öğretmenliği ikinci meslek olarak seçen öğretmenlerin okulun çalışma ortamına uyumları; onların, yöneticileri ve meslektaşlarıyla etkileşim düzeyleri ve öğretmenler olarak geleceğe ilişkin duyguları hakkında yeni bulgulara ulaşılmıştır. Sonuçlar ayrıca, meslek değiştiren yetişkinlerin öğretime yönelmesinin, öğretmen açığını azaltmaya katkı yaptığını; öğretimi ikinci meslek olarak seçen öğretmenlerin, hizmet içi memurluğa geçiş programlarının

geliştirildiğini ve rehberlik programlarının bu öğretmenler için bilgi ve destek sağlamada önemli olduğunu ortaya koymuştur (Balay, 2000:90).

Lukasavieh (1994) lise müdür ve öğretmenlerinin örgütsel yapı çatışmayı çözme davranışları ve örgütsel bağlılık algılarını araştırmıştır. Araştırma, okulların bürokratik yapılanma düzeyi ile yapının okul etkililiği üzerinde etkili olan iki önemli faktörü arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Bu faktörler, müdürlerce kullanılan çatışmayı çözme yöntemleri ve müdür ve öğretmenlerin okula bağlılığıdır. Araştırma verilen, Kuzeybatı Pensilvanya’da 17 okul bölgesindeki 18 müdür ve 416 öğretmenden toplanmıştır. Araştırma amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlamak için üç araç geliştirilmiştir. Sonuçlar, müdürlerin öğretmenlerden önemli ölçüde daha yüksek düzeyde uzlaşma davranışı gösterdiğini; daha yüksek düzeyde bürokratik eğilimli müdürlerin çekilme şeklindeki çatışmayı çözme stilini, düşük bürokratik eğilimli müdürlerden önemli ölçüde daha sık kullandıklarını; müdürlerin öğretmenlerden oldukça daha yüksek düzeyde okula bağlılık duyduklarını; yönetici ve öğretmenlerin, okullarının bürokratik yönelimlerine ilişkin algılarında farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur (Balay, 2000).

Celep (1996), eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin, çalıştıkları oku ile öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Tarama modelinde yapılan bu çalışmanın evreni, 1995-1996 öğretim yılında Zonguldak ili, merkez ve ilçelerindeki bütün genel liselerdeki öğretmenlerden oluşmuştur. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Örneklemeye giren 375 öğretmene anket uygulanmış, 344 anket geri dönmüş ve bunlardan 302 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu; öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma özel olarak da, örgütsel bağlılık boyutları

bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur.

2.3. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Kavramının Türkiye’de Tartışılması

İş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarını klasik ve modern yaklaşımların ne şekilde ele aldığını belirttikten sonra ve araştırmacı tarafından iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın nasıl değerlendirilip, çalışıldığı konusuna geçmeden önce kavramın Türkiye’de nasıl tartışıldığına değinmek yerinde olacaktır. Konular ile ilgili olarak Türkiye’de çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen, bunların yurt dışında yapılan çalışmalardan çok daha az olduğu söylenebilir. Çalışmaların incelenen kavram açısından kapsamlarına bakıldığında büyük çoğunluğunun iş doyumunu klasik yaklaşımlar doğrultusunda, yani gereksinim ve beklenti kuramlarından hareketle değerlendirip ölçtüğü görülebilir. Söz konusu çalışmaların gerçekleştirildiği kurumlar ise daha çok eğitim hizmeti veren ilk, ortaokullar (araştırmaların yapıldığı yıllarda ilköğretim okulları henüz oluşmamıştı.), lise ve üniversiteler olmuştur. Bunların yanı sıra, KİT’lerde çalışan personelin, hastane çalışanlarının ve banka personelinin iş doyumu düzeyleri konusunda da çalışmalar yapılmıştır. Bazı çalışmalarda iş doyumunun boyutları olarak ücret, işin niteliği, çalışma koşulları ve arkadaşları, gelişme ve yükselme olanakları olarak belirlenmiştir. Ayrıca, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve unvan gibi değişkenlerin iş doyumu üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Bazı çalışmalar iki farklı kurumun karşılaştırmalı olarak incelenmesini temel alırken bazıları aynı kurumun çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Doğrudan iş doyumunu ölçen çalışmalara ek olarak iş doyumu-verimlilik, iş doyumu-örgüte bağlılık, iş doyumu-moral ilişkilerini inceleyen çalışmalara da rastlanmıştır.

Örgütsel bağlılıkta ise; yapılan araştırmalar iş doyumu boyutunda olduğu gibi eğitim, sağlık personeli ve özel sağlık kuruluşları çalışanları, özel sektörün çeşitli bölümlerinde ve kamu kuruluşları (G.S.G.M. çalışanları, üniversite çalışanları, kamuya ait bankalar ve askeri birlikler vb.) üzerine yoğunluk kazanmış ve sonuçlar sektörler dahilinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın tartışmalar bölümünde de daha önceki bulgularla, araştırma sonucunda elde edilen bulgular karşılaştırılarak değerlendirmeler yapılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan bu araştırmada mevcut durumu saptamaya yönelik genel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2.Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini, batı Karadeniz bölgesinde yer alan Bolu, Kastamonu, Düzce ve Bartın il merkezlerinde görev yapan toplam 162 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, 2007 yılı Eylül-Ekim aylarında söz konusu illerde yapılan sene başı bölge zümre toplantılarında yer 145 beden eğitimi

öğretmeninden araştırmaya katılmak isteyen 119 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Tablo 3. 1. Araştırmanın Evren ve Örneklemine İlişkin Sayılar.

İLLER	İl merkezinde çalışan öğretmen sayıları	Toplantıda bulunan öğretmen sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı örneklem	Geri Dönen Anket Sayısı	Geçerli Anket Sayısı
BOLU	50	41	39	26 (14E-12B)	19 (10E-9B)
KASTAMONU	34	33	24	21 (12E-9B)	10 (8E-2B)
DÜZCE	49	44	34	21 (11E-10B)	17 (10E-7B)
BARTIN	29	27	22	10 (7E-3B)	7 (5E-2B)
TOPLAM	162	145	119	78 (44E.34B)	53 (32E-21B)

E Erkek katılımcılar -- **B** Bayan Katılımcılar

3.3. Verilerin Toplama Yöntemi

Bu araştırmada araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin verilerin toplanmasında Canan ÇETİNKANAT tarafından 1995 yılında geliştirilmiş ‘iş doyum ölçeği (İ.D.Ö.)’ kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin verilerin toplanmasında ise Vural HOŞGÖRÜR’ün 1997 yılında geliştirdiği ‘iş görenlerin örgütsel tutum ölçeği’ kullanılmıştır.

Veriler, Bolu, Kastamonu, Düzce ve Bartın il merkezlerinde yapılan bölge zümre toplantılarında anketi cevaplandırmak isteyen 119 beden eğitimi

öğretmeninden toplanmıştır. Dağıtılan 119 ölçekten 78'i geri dönmüş, 23 tanesi ise değerlendirilmeye katılmayarak, eksik veri ve cevaplanmayan sorulardan dolayı, toplam 53 ölçek araştırma da kullanılmıştır.

Ölçekler, zümre öğretmenlerinin katıldıkları 'İl Merkezinde Görevli Zümre Beden Eğitimi Öğretmenleri' toplantısının ardından araştırmanın amacı ve gerekli bilgiler araştırmacı tarafından açıklanarak ölçeği doldurmak isteyenlere dağıtılmıştır. Toplantı sonrası hemen doldurmak isteyen beden eğitimi öğretmenlerinden anketler toplanmış, kalanlardan ise, ölçeği daha sonra cevaplamaları istenerek 15 gün sonra toplanmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgiler, ikinci bölüm iş doyumu ve üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ile ilgili soruları içermektedir.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak Çetinkanat tarafından 1995 yılında geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan iş doyum ölçeği (İ.D.O.) ve Hoşgörür tarafından 1997 yılında geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan iş görenlerin örgütsel tutum ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada iş doyumu ile ilgili bilgileri toplamak için Çetinkanat tarafından 1995 yılında geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan iş doyum ölçeği (İ. D. Ö.) kullanılmıştır. Bu anket 2 bölümden oluşmaktadır; algılar ve beklentiler. Birinci ve ikinci bölüm 32 madde içermektedir. Fakat her bölüm ayrı olarak değerlendirilmektedir. Algılar bölümündeki cevaplar kesinlikle katılıyorum (4 puan), katılıyorum (3 puan), katılmıyorum (2 puan) ve kesinlikle katılmıyorum (1 puan) olarak değerlendirilmiştir. Beklentiler bölümü ise çok önemli (4 puan), önemli (3 puan), önemsiz (2 puan) ve çok önemsiz (1 puan) olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda beklentiler ve algılar arasındaki en küçük fark doyumu, en büyük fark

doyumsuzluğu ifade etmektedir. Çetinkanat tarafından geliştirilen iş doyum ölçeğinin 6 alt boyutu ve bunların anket soru numaraları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3. 2. İş Doyumu Boyutları ve Sıra Numaraları

İş Doyumu Boyutları	Anket Soruları	Cronbach Alfa Değerleri
I- Yönetim Biçemi	6-11-13-14-18-19-22-23-27-29	.8877
II- Çalışma Olanakları	24-25-26-30-31-32	.6678
III- Gelişme ve Yükselme	1-4-5-8-28	.7820
IV- İş Arkadaşları	9-12-15-16-17-20-21	.6836
V- Fiziksel Ortam	2-3	.7841
VI- Ücret ve Personel	7-10	.5759

Araştırmanın diğer boyutunu oluşturan örgütsel bağlılık ile ilgili bilgileri toplamak için Hoşgörür’ün 1997 yılında ‘İş görenlerin Örgütsel Tutumlarını’ ölçmeye yönelik olarak geliştirmiş olduğu, geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış, katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik 51 sorudan oluşan beşli likert tipi ölçme aracı kullanılmıştır. Sorulara beş kategori üzerinden cevap verilmiştir. Bu kategorilerin sayısal olarak karşılıkları ise; Hiçbir zaman=1, Nadiren=2, Ara sıra=3, Genellikle=4, Her zaman=5 olacak şekilde puanlanmıştır.

Hoşgörür tarafından geliştirilen bu anket toplam elli sorudan oluşmaktadır. bu soruların 15 tanesi (14, 15, 19, 20, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 46) olumsuz soru olarak belirlenmiştir ve bu ölçme aracı beş alt boyut içermektedir. Alt boyutları ve bunların anket soru numaraları Tablo 3.3. de verilmiştir.

Tablo 3. 3. Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Soru Numaraları

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Anket Soruları	Cronbach Alfa Değerleri
I- Özdeşleşme	1-8-16-23-29-36-37-44-47-49	.79
II- Yerimseme	2-13-17-22-24-28-31-38-45-50	.78
III- Uyuşum	3-6-9-10-18-21-30-40-48	.76
IV- Umursamazlık	4-7-11-14-19-26-32-35-39-41-46	.57
V- Yabancılaşma	5-12-15-20-25-27-33-34-42-43	.14

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için, SPSS 13 for Windows paket programı kullanılmıştır.

Her bağımsız değişkenin yüzdeliklerini bulmak için ortalama ve frekans dağılımı kullanılmıştır.

Cinsiyetler arasındaki iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılıkları bulmak için t-test kullanılmıştır.

Grupların ortalamaları arasındaki farklılıkları değerlendirmek için tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır.

Gruplar arasında fark olduğunda ise farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek için Scheffe testi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular ve bunlara ait yorumlar yer almaktadır.

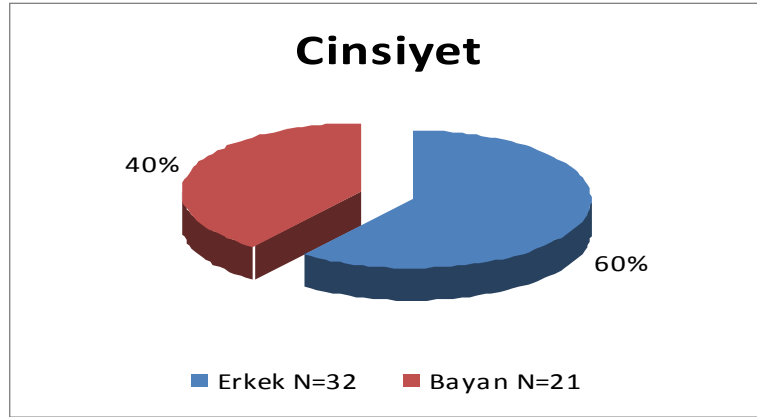
4.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bağımsız Değişkenlere göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, çalışma yılı, gelir düzeyi, bulundukları okulda çalışma süresi) göre yüzde ve frekans dağılımları aşağıda sırası ile verilmiştir.

4.1.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımı

Bu araştırmada verileri değerlendirmeye alınan toplam 53 beden eğitimi öğretmenin, 21'i bayan (%40), 32'si erkeklerden (%60) oluşmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yüzde (%) ve frekans dağılımları, Grafik 1 de gösterilmiştir.

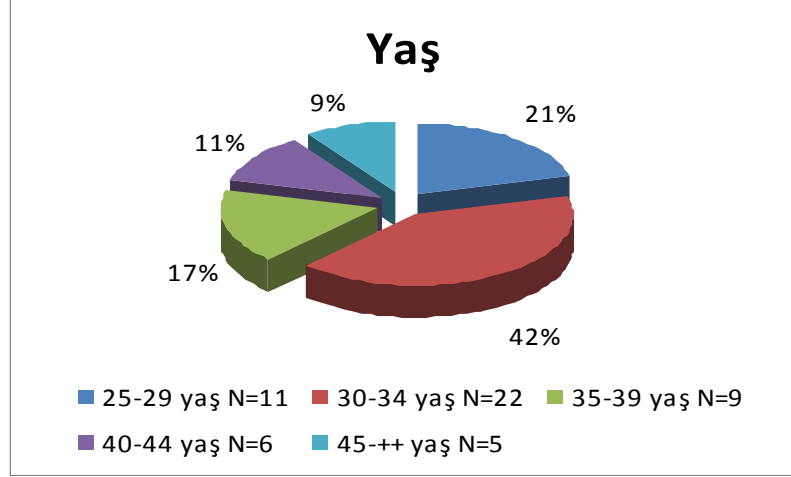
Grafik 1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Yüzde ve frekans Dağılımları



4.1.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Yaş” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Bu araştırmaya katılan toplam 53 beden eğitimi öğretmeni içinde 30-34 yaş grubu %42 lik oran ile en büyük grubu oluştururken, 45 yaş ve üstü grup % 9 ile en küçük yaş grubunu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yüzde (%) ve frekans dağılımları, Grafik 2’de gösterilmektedir.

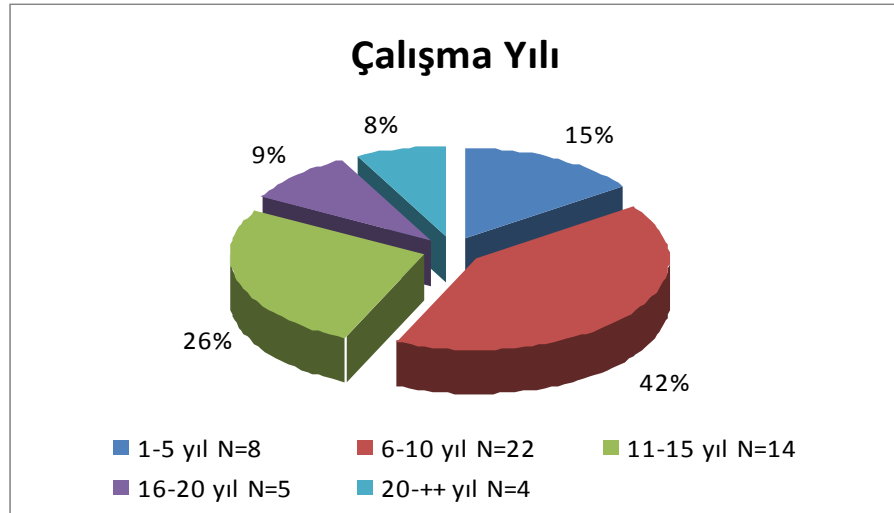
Grafik 2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Yaş” Değişkenine Göre Yüzde ve frekans Dağılımları



4.1.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalışma Yılı ” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılan toplam 53 beden eğitimi öğretmenin öğretmenlik mesleğinde ki çalışma yılları incelendiğinde % 42 lik oranla en büyük dilimi oluşturan 6-10 yıl grubu olurken, %8 lik oranla 20 yıl ve üzeri çalışan beden eğitimi öğretmenleri en küçük grubu oluşturmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma yıllarına ilişkin yüzde ve frekans dağılımları Grafik 3 de gösterilmiştir.

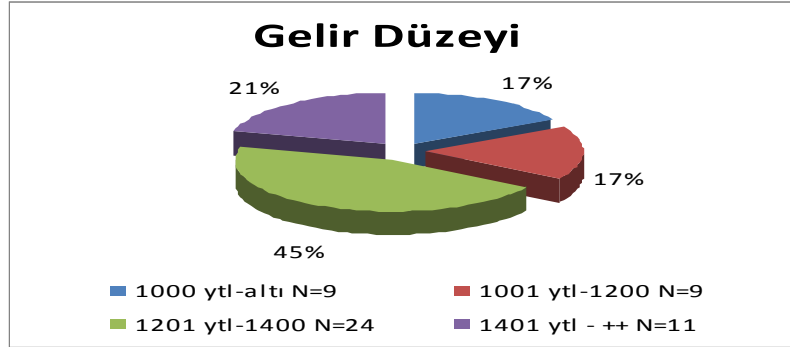
Grafik 3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalışma Yılı ” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları



4.1.4. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Gelir Düzeyleri ” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılan toplam 53 beden eğitimi öğretmenin ortalama aylık gelir düzeyleri incelendiğinde ortalama aylık gelirleri 1401 ytl ve üstü olan grubun %45 lik oranla en büyük, 1000 Ytl ve altı olan grup ile 1001-1200 Ytl olan grubun % 17 lik oranla en küçük gurubu oluşturdukları görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre yüzde (%) ve frekans dağılımları Grafik 4’te gösterilmiştir.

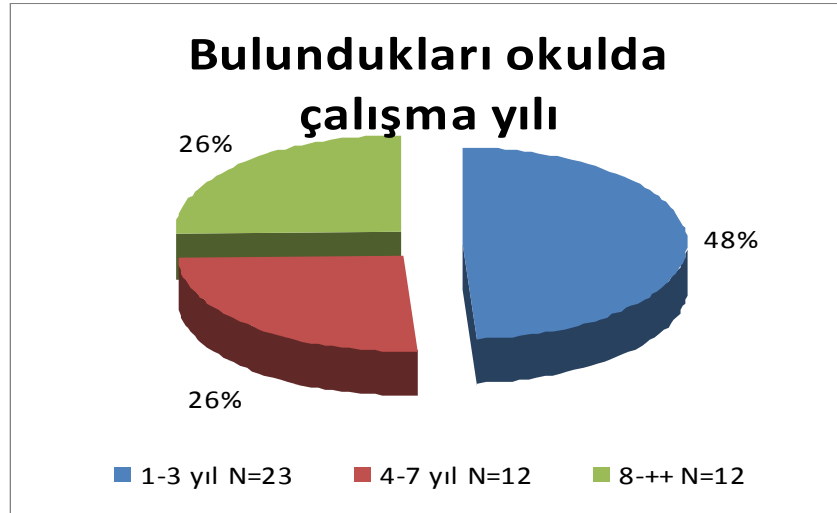
Grafik 4. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Gelir Düzeyleri ” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları



4.1.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Aynı Okulda Çalışma Süresi ” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılan toplam 53 beden eğitimi öğretmenin bulundukları okulda ki çalışma süreleri incelendiğinde 1-3 yıl grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin % 48 lik oranla en büyük grubu oluşturmaktadır. 4-7 yıl ve 8 yıl ve üstü grup ise %26 eşit oranlar sergileyerek değişkenin diğer iki grubunu oluşturmaktadırlar. Beden eğitimi öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre yüzde (%) ve frekans dağılımları Grafik 5’te gösterilmiştir.

Grafik 5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Aynı Okulda Çalışma Süresi ” Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları



4.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutları ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin doldurduğu anketlerden elde edilen veriler ile araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki istatistiksel analizler, sonuçları ve sonuçlara bağlı olarak yorumlar yer almaktadır.

4.2.1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile “Cinsiyet” Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Cinsiyetlerinin etkilerini görmek amacıyla yapıla t-test sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre t-test Sonuçları

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	M	S	sd	t	p
Yönetim Biçemi	Erkek(E)	32	.4938	.4204	51	.054	.957
	Bayan(B)	21	.4857	.6650			
Çalışma olanakları	Erkek(E)	32	.5313	.6605	51	.733	.467
	Bayan(B)	21	.6742	.7481			
Gelişim ve Yükselme Olanakları	Erkek(E)	32	.6188	.6707	51	.367	.715
	Bayan(B)	21	.5524	.5996			
İş Arkadaşları	Erkek(E)	32	.2232	.3663	51	1.200	.236
	Bayan(B)	21	.3537	.4180			
Fiziksel Şartlar	Erkek(E)	32	.6719	.8576	51	1.033	.307
	Bayan(B)	21	.9286	.9258			
Ücret ve Personel	Erkek(E)	32	.7813	.7506	51	.087	.931
	Bayan(B)	21	.7619	.8458			

Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet grupları arasında iş doyumu alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>.05$).

İş doyumlarının her alt boyutunun cinsiyet ile ilişkisine yönelik yapılan T-testi sonuçlarına göre yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişim ve yükselme olanakları, çalışma grubu, fiziksel şartlar ve ücret ve personel boyutlarında cinsiyet grupları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.05$). Fakat yönetim biçimi, gelişim ve yükselme olanakları, ücret ve personel alt boyutlarında erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre doyumunun yüksek olduğu görülürken; bayan öğretmenlerin çalışma olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel şartlar boyutlarında doyumunun daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Örgütsel Bağlılık Her Alt Boyutu İçin Cinsiyet Grupları t-test Sonuçları

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	M	S	sd	t	P
Özdeşleşme	Erkek(E)	32	4.2094	.6259	51	.772	.444
	Bayan(B)	21	4.0571	.8059			
Uyuşum	Erkek(E)	32	4.0486	.5522	51	.038	.970
	Bayan(B)	21	4.0423	.6426			
Umursamazlık	Erkek(E)	32	2.9091	.5786	51	.373	.711
	Bayan(B)	21	2.8485	.5787			
Yabancılaşma	Erkek(E)	32	2.4281	.7017	51	.524	.602
	Bayan(B)	21	2.5286	.6504			
Yerimseme	Erkek(E)	32	3.9031	.5177	51	.674	.503
	Bayan(B)	21	3.7952	.6422			

Tablo 4.2. incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının her alt boyutunda cinsiyet gruplarına ilişkin anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>05$).

Örgütsel bağlılığın her alt boyutunun cinsiyet ile ilişkisine yönelik yapılan t-test sonuçlarına göre özdeşleşme, uyum, yabancılaşma, umursamazlık, yerimseme alt boyutlarıyla cinsiyet grupları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p<.005$). Araştırmaya katılan bayan ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin her bir alt boyuta ilişkin örgütsel bağlılık düzeyleri birbirine yakın olmasına rağmen, uyum, umursamazlık ve yerimseme alt boyutlarında erkek beden eğitimi öğretmenlerinin örgütlerine bağlılıkları bayan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek değerler sergilemektedir. Bayan beden eğitimi öğretmenleri ise erkek beden eğitimi öğretmenlerinden yabancılaşma alt boyutunda daha yüksek bağlılık oranına sahiptir. Ayrıca her iki grubun özdeşleşme ve uyum alt boyutlarında diğer alt boyutlara nazaran örgütlerine daha bağlı oldukları söylenebilir.

4.2.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile “Yaş” Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarının yaş gruplarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile uygulanan ANOVA sonuçları Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 3. İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Yaş Grupları ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Yönetim Biçemi	Gruplararası	1.039	4	.260	.939	.450	--
	Gruplariçi	13.286	48	.277			
	Toplam	14.325	52				
Çalışma Olanakları	Gruplararası	.400	4	.100	.195	.940	--
	Gruplariçi	24.578	48	.512			
	Toplam	24.978	52				
Gelişim Yükselme Olanakları	Gruplararası	2.287	4	.572	1.451	.232	--
	Gruplariçi	18.910	48	.394			
	Toplam	21.197	52				
İş Arkadaşları	Gruplararası	.428	4	.107	.691	.602	--
	Gruplariçi	7.443	48	.155			
	Toplam	7.871	52				
Fiziksel Şartlar	Gruplararası	1.395	4	.349	.425	.790	--
	Gruplariçi	39.388	48	.821			
	Toplam	40.783	52				
Ücret ve Personel	Gruplararası	5.001	4	1.250	2.241	.078	--
	Gruplariçi	26.782	48	.558			
	Toplam	31.783	52				

A-25-29 yaş B-30-34 yaş C-30-34 yaş D- 35-39 yaş E-40-44 yaş F-45yaş-üstü

Tablo 4.3. incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre her bir alt boyutu için iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>.05$).

Başka bir deyişle beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yaş gruplarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Aşağıdaki Tablo 4.4’de yaş gruplarının iş doyumu alt boyutlarına yönelik iş doyum düzeyleri ve grupların frekans dağılımları verilmiştir.

Tablo 4.4. İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Yaş Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları

İş doyumu alt boyutları		Yönetim Biçemi	Çalışma Olanakları	Gelişim Yükselme	İş Arkadaşları	Fiziksel Şartlar	Ücret ve Personel
Yaş Grupları	N	M	M	M	M	M	M
25-29yaş	11	.4091	.5758	.7636	.2078	.9545	.8636
30-34yaş	22	.4591	.6515	.5455	.3636	.7727	.5682
35-39yaş	9	.3778	.4074	.3556	.3016	.8889	.8889
40-44yaş	6	.6000	.6389	.4000	.1667	.5833	.5000
45yaşüst	5	.8800	.6000	1.080	.1143	.4000	1.600

Tablo 4.4. incelendiğinde 25-29 yaş grubuna dâhil beden eğitimi öğretmenlerinin ve fiziksel şartlar (M= .9545) boyutlarında diğer yaş gruplarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülürken, 45 yaş ve üstü yaş grubuna dahil olan beden eğitimi öğretmenlerinin gelişim ve yükselme olanakları (M= .1.080) , yönetim biçemi (M= .8800) ile ücret ve personel olanakları (M= 1.600) alt boyutlarında daha yüksek düzeyde doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın her alt boyutu için yaş grupları ANOVA sonuçları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Yaş Grupları ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	Gruplararası	3.275	4	.819	1.774	.150	--
	Gruplariçi	22.157	48	.462			
	Toplam	25.432	52				
Uyuşum	Gruplararası	1.723	4	.431	1.293	.286	--
	Gruplariçi	15.992	48	.333			
	Toplam	17.714	52				
Umursamazlık	Gruplararası	1.888	4	.472	1.487	.221	--
	Gruplariçi	15.238	48	.317			
	Toplam	17.126	52				
Yabancılaşma	Gruplararası	3.472	4	.868	2.044	.103	--
	Gruplariçi	20.383	48	.425			
	Toplam	23.855	52				
Yerimseme	Gruplararası	1.885	4	.471	1.526	.210	--
	Gruplariçi	14.822	48	.309			
	Toplam	16.707	52				

A-25-29 yaş B-30-34 yaş C-30-34 yaş D- 35-39 yaş E-40-44 yaş F-45yaş-üstü

Tablo 4.5. incelendiğinde yaş grupları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p>.05$).

Diğer bir söylemle beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş grupları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarına yönelik bağlılık düzeyleri ve frekans dağılımları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Yönelik Yaş Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları

Ö. Bağlılık alt boyutları		Özdeşleme	Uyuşum	Umursamazlık	Yabancılaşma	Yerimseme
Y.Grupları	N	M	M	M	M	M
25-29 yaş	11	4.4636	4.1616	2.7438	2.2818	3.9727
30-34 yaş	22	4.0000	4.0909	2.8967	2.3818	3.8045
35-39 yaş	9	4.3667	4.1852	2.6566	2.3111	4.1111
40-44 yaş	6	3.7000	3.5926	3.0758	2.8667	3.4333
45yaş-üstü	5	4.2600	3.8885	3.3273	3.0600	3.9200

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş grupları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarına yönelik bağlılık düzeylerini yukarıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablo incelendiğinde 25-29 yaş grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin özdeşleşme (M=4.4636) alt boyutunda diğer gruplara göre daha yüksek bağlılık oranına sahip oldukları görülürken, 44 yaş ve üstü grubuna dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinin umursamazlık (M=3.3273) ve yabancılaşma (M= 3.060) alt boyutlarında bağlılıklarının diğer guruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. yerimseme (M=4.1111) ve uyuşum (M=4.1852) alt boyularında ise 35-39 yaş grubunun belirtilen oranlarla en yüksek bağlılığa sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4.7. İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Çalışma Yılı ANOVA Sonuçları

Aşağıdaki Tablo 4.7 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma yılları gruplarına göre her bir alt boyutu için iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>.05$).

Çalışma yılları gruplarının belirlenen kategoriler için, iş doyumunun her alt boyutunda anlamlı fark ya da farklar olup olamadığının anlaşılmasına yönelik yapılan ANOVA sonuçlarında anlamlı fark yada farklar rastlanamamıştır.

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Yönetim Biçemi	Gruplararası	1.394	4	.349	1.294	.286	--
	Gruplariçi	12.931	48	.269			
	Toplam	14.325	52				
Çalışma Olanakları	Gruplararası	.225	4	.056	.109	.979	--
	Gruplariçi	24.753	48	.516			
	Toplam	24.978	52				
Gelişim Yükselme Olanakları	Gruplararası	1.421	4	.355	.862	.493	--
	Gruplariçi	19.776	48	.412			
	Toplam	21.197	52				
İş Arkadaşları	Gruplararası	.844	4	.211	1.442	.235	--
	Gruplariçi	7.027	48	.146			
	Toplam	7.871	52				
Fiziksel Şartlar	Gruplararası	2.753	4	.688	.869	.490	--
	Gruplariçi	38.030	48	.792			
	Toplam	40.783	52				
Ücret ve Personel	Gruplararası	3.815	4	.954	1.637	.180	--
	Gruplariçi	27.968	48	.583			
	Toplam	31.783	52				

Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma yılları ile iş doyumu alt boyutlarına yönelik bağlılık düzeyleri ve frekans dağılımları Tablo 4.8' de verilmiştir.

Tablo 4. 8. İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Çalışma Yılı Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları

İş doyumu alt boyutları		Yönetim Biçemi	Çalışma Olanakları	Gelişim Yükselme	İş Arkadaşları	Fiziksel Şartlar	Ücret ve Personel
Çalışma yılı	N	M	M	M	M	M	M
1-5 yıl	8	.4000	.7083	.7500	.3214	1.0625	1.0625
6-10 yıl	22	.4455	.5227	.4909	.1948	.7045	.5682
11-15 yıl	14	.3857	.6071	.5000	.4388	.9643	.6429
16-20 yıl	5	.8600	.6333	.6800	.3143	.5000	1.1000
20 yıl-üst	4	.8250	.5833	1.0500	.0000	.2500	1.3750

Tablo 4.8’de beden eğitimi öğretmenlerinin yaş gruplarının iş doyumunun her alt boyutu için doyum düzeyleri gösterilmektedir. Buna göre; 1-5 yıl grubuna dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma olanakları ($M=.7083$) ve fiziksel şartlar ($M=1.0625$) alt boyutlarında diğer gruplardan iş doyum oranları yüksek iken, iş arkadaşları alt boyutunda ($M=.4388$) 11-15 yıl grubu beden eğitimi öğretmenleri, yönetim biçemi alt boyutunda ($M=.8600$) 16-20 yıl grubu beden eğitimi öğretmenleri, gelişim ve yükselme olanakları ($M=1.0500$) ile ücret ve personel olanakları ($M=1.3750$) alt boyutlarında ise 20 yıl ve üstü grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4. 9. Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Çalışma Yılı Grupları ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	Gruplararası	3,119	4	.788	1.677	.171	--
	Gruplariçi	22.314	48	.465			
	Toplam	25.432	52				
Uyuşum	Gruplararası	2.112	4	.528	1.624	.183	--
	Gruplariçi	15.602	48	.325			
	Toplam	17.714	52				
Umursamazlık	Gruplararası	1.763	4	.441	1.377	.256	--
	Gruplariçi	15.363	48	.320			
	Toplam	17.126	52				
Yabancılaşma	Gruplararası	4.693	4	1.173	2.938	.030	D-A D-B
	Gruplariçi	19.163	48	.399			
	Toplam	23.855	52				
Yerimseme	Gruplararası	1.168	4	.292	.902	.470	--
	Gruplariçi	15.539	48	.324			
	Toplam	16.707	52				

A-1-5 yıl B-6-10 yıl C-11-15 yıl D- 16-20 yıl E-20 yıl-üst

Yukarıdaki Tablo 4.9’ da görüldüğü gibi, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutları arasında çalışma yılları gruplarına göre anlamlı fark vardır ($p<.05$). Başka bir deyişle, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları çalışma yıllarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 16-20 yıl grubuna dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinin ($M=3.2200$) örgütsel bağlılıkları, 1-5 yıl ($M=2.1750$) ve 6-10 yıl ($M=2.2909$) gruplarına dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksektir.

Aşağıdaki Tablo 4.10’da, beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma yılı gruplarının, örgütsel bağlılıkları alt boyutlarına yönelik frekans dağılımları verilmiştir.

Tablo 4.10. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Yönelik Çalışma Yılı Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları

Ö. Bağlılık alt boyutları		Özdeşleşme	Uyuşum	Umursamazlık	Yabancılaşma	Yerimseme
Çalışma yılı	N	M	M	M	M	M
1-5 yıl	8	4.5875	4.3472	2.7841	2.1750	4.1125
6-10 yıl	22	4.0545	4.0253	2.8058	2.2909	3.8591
11-15 yıl	14	4.2286	4.1429	2.8117	2.5571	3.8857
16-20 yıl	5	3.6400	3.7333	3.3455	3.2200	3.5400
20 yıl-üst	4	4.1500	3.6111	3.2045	2.7750	3.6750

Tablo 4.10 incelendiğinde, 1-5 yıl çalışma grubunun üyelerinin özdeşleşme (M=4.5875) ve yerimseme (M=4.1125) alt boyutları için diğer gruplara oranla bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutu için 16-20 yıl grubu (M=3.6400), uyuşum alt boyutu için 20yıl ve üstü (M= 3.611), umursamazlık ve yabancılaşma alt boyutları için 1-5 yıl grubu (M=2.7841), yerimseme alt boyutu için 16-20 yıl grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin en düşük düzeylerde örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4. 11. İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Gelir Düzeyleri Grupları ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Yönetim Biçemi	Gruplarası	.403	3	.134	.473	.702	--
	Gruplariçi	13.922	49	.284			
	Toplam	14.325	52				
Çalışma Olanakları	Gruplarası	.588	3	.196	.394	.758	--
	Gruplariçi	24.390	49	.498			
	Toplam	24.978	52				
Gelişim Yükselme Olanakları	Gruplarası	.489	3	.163	.386	.764	--
	Gruplariçi	20.708	49	.423			
	Toplam	21.197	52				
İş Arkadaşları	Gruplarası	1.012	3	.337	2.411	.078	--
	Gruplariçi	6.859	49	.140			
	Toplam	7.871	52				
Fiziksel şartlar	Gruplarası	.143	3	.048	.057	.982	--
	Gruplariçi	40.640	49	.829			
	Toplam	40.783	52				
Personel olanakları	Gruplarası	2.505	3	.835	1.398	.255	--
	Gruplariçi	29.278	49	.598			
	Toplam	31.783	52				

Tablo 4.11 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin gelir düzeyleri grupları ile iş doyumu alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>05$).

Tablo 4.12’ de beden eğitimi öğretmenlerinin gelir düzey grupları ile iş doyumu alt boyutlarının ortalama ve frekans dağılımları verilmiştir.

Tablo 4. 12. İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Gelir Düzeyi Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları

İş doyumu alt boyutları		Yönetim Biçemi	Çalışma Olanakları	Gelişim Yükselme	İş Arkadaşları	Fiziksel Şartlar	Ücret ve Personel
Gelir durumu ytl	N	M	M	M	M	M	M
999-altı	9	.5667	.5185	.4444	.0952	.6667	.7222
1000-1199	9	.3556	.3889	.5333	.2063	.8333	.5556
1200-1399	24	.5542	.6736	.6917	.4226	.7917	1.000
1400-üstü	11	.4000	.6212	.5455	.1558	.7727	.5000

Tablo 4.12 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin aylık ortalama geliri 999 YTL ve altı olan grubun, yönetim biçemi alt boyutunda (M=.5667) diğer gruplara göre iş doyumları yüksek, iş arkadaşları alt boyutunda ise (M=.0952) diğer gruplara göre düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Aylık ortalama geliri 1200ytl-1399ytl olan grubun ise, olanaklar alt boyutunda (M=.6736), gelişim ve yükselme olanakları alt boyutunda (M=.6917) ve ücret personel olanakları alt boyutunda (M=1.000) en yüksek doyuma sahip oldukları görülmektedir. aylık ortalama geliri 1000ytl-1199ytl olan grubun ise, yönetim biçemi (M=.3556) ve olanaklar (M=.3889) alt boyutlarında en düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Gelir Düzeyi Grupları ANOVA Sonuçları

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları her alt boyutu için aylık ortalama gelir düzeyleri ANOVA sonuçları Tablo 4.13’de verilmiştir.

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	Gruplararası	1.208	3	.403	.815	.492	--
	Gruplariçi	24.224	49	.494			
	Toplam	25.432	52				
Uyuşum	Gruplararası	.398	3	.133	.376	.771	--
	Gruplariçi	17.316	49	.353			
	Toplam	17.714	52				
Umursamazlık	Gruplararası	2.103	3	.701	.286	.090	--
	Gruplariçi	15.024	49	.307			
	Toplam	17.126	52				
Yabancılaşma	Gruplararası	.843	3	.281	.596	.619	--
	Gruplariçi	23.012	49	.470			
	Toplam	23.855	52				
Yerimseme	Gruplararası	.433	3	.144	.435	.729	--
	Gruplariçi	16.274	49	.332			
	Toplam	16.707	52				

Tablo 4.13 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları her alt boyutu için aylık ortalama gelir düzeylerini oluşturan gruplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p>.05$).

Tablo 4.14’de beden eğitimi öğretmenlerinin gelir düzeylerinin oluşturduğu grupların, örgütsel bağlılığın her alt boyutu için ortalama ve frekans tabloları verilmiştir.

Tablo 4. 14. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Yönelik Gelir Düzeyleri Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları

Ö. Bağlılık alt boyutları		Özdeşleşme	Uyuşum	Umursamazlık	Yabancılaşma	Yerimseme
O.A.Gelir Durumu (YTL)	N	M	M	M	M	M
999-altı	9	3.9333	4.0123	2.8485	2.4000	3.8222
1000,1199	9	3.9444	4.1605	3.3131	2.6111	3.9222
1200,1399	24	4.2500	3.9676	2.8182	2.5750	3.7833
1400-üstü	11	4.2727	4.1515	2.7107	2.2545	4.0091

Tablo 4.14 incelendiğinde, 1000-1199 YTL aylık gelire sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin oluşturduğu grubun uyuşum (M=4.1605), umursamazlık (M=3.3131) ve yabancılaşma alt boyutlarında diğer gruplara oranla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülürken; özdeşleşme (M=4.2727) ile yerimseme (M=4.0091) alt boyutlarında 1400 YTL ve üstü gelir grubunu en yüksek bağlılığa sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4. 15. İş Doyumunu Her Alt Boyutu İçin Aynı Okulda Çalışma Yılı Grupları ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Yönetim stili	Gruplararası	.749		.375	1.379	.261	--
	Gruplariçi	13.576		.272			
	Toplam	14.325					
Çalışma Olanakları	Gruplararası	1.582		.791	1.691	.195	--
	Gruplariçi	23.396		.768			
	Toplam	24.978					
Gelişim Yükselme Olanakları	Gruplararası	.985		.492	1.218	.304	--
	Gruplariçi	20.212		.404			
	Toplam	21.197					
İş Arkadaşları	Gruplararası	.023		.012	.073	.929	--
	Gruplariçi	7.848		.157			
	Toplam	7.871					
Fiziksel Şartlar	Gruplararası	6.076		3.038	4.376	.018	C-B
	Gruplariçi	34.707		.694			
	Toplam	40.783					
Personel olanakları	Gruplararası	.855		.427	.691	.506	--
	Gruplariçi	30.928		.619			
	Toplam	31.783					

A= 1-3 yıl

B= 4-7 yıl

C= 8 yıl ve üstü

Yukarıdaki Tablo 4.15'te görüldüğü gibi, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının alt boyutları arasında aynı okulda çalışma yılı gruplarına göre anlamlı fark vardır ($p<.05$). Başka bir deyişle, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının

aynı okulda çalışma yıllarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 8 yıl ve üstü grubuna dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinin ($M=1.2083$) iş doyumları, 4-7 yıl ($M=.3333$) grubuna dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 4. 16. İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Aynı Okulda Çalışma Yılı Gruplarının Ortalama ve Frekans Dağılımları

İş doyumuna alt boyutları		Yönetim Biçemi	Çalışma Olanak	Gelişim Yükselm	Çalışma Grubu	Fiziksel Şartlar	Ücret ve Personel
Aynı okulda çalışma	N	M	M	M	M	M	M
1-3 yıl	23	.5304	.6377	.6261	.2919	.8913	.6304
4-7 yıl	18	.5833	.7315	.7111	.2778	.3333	.8611
8 yıl-üstü	12	.2750	.2778	.3500	.2381	1.2083	.9167

Tablo 4.16 incelendiğinde 4-7 yıl grubunu yönetim biçemi ($M=.5833$), olanaklar ($M=.7315$) ve gelişim yükselme ($M=.7111$) alt boyutlarında diğer gruplara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları, fiziksel şartlar ($M=1.2083$) ve ücret personel olanakları ($M=.9167$) alt boyutlarında ise 8 yıl ve üstü grubunun diğer gruplara oranla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. İş arkadaşları alt boyutunda en yüksek iş doyumuna sahip olan grup 1-3 yıl grubudur ($M=.2919$).

Tablo 4. 17. Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Aynı Okulda Çalışma Yılı Grupları ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	Gruplarası	.603	2	.302	.608	.549	--
	Gruplariçi	24.829	50	.497			
	Toplam	25.432	52				
Uyuşum	Gruplarası	.554		.277	.807	.452	--
	Gruplariçi	17.161		.343			
	Toplam	17.714					
Umursamazlık	Gruplarası	.311		.155	.462	.633	--
	Gruplariçi	16.816		.336			
	Toplam	17.126					
Yabancılaşma	Gruplarası	.666		.333	.718	.493	--
	Gruplariçi	23.190		.464			
	Toplam	23.855					
Yerimseme	Gruplarası	1.253		.626	2.027	.142	--
	Gruplariçi	15.454		.309			
	Toplam	16.707					

Örgütsel bağlılığın her alt boyutu için aynı okulda çalışma yılı gruplarını Anova sonuçlarında gruplar arası anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p>.05$).

Aşağıdaki Tablo 4.18’de örgütsel bağlılığın her alt boyutu için aynı okulda çalışma yılı ortalama ve frekans dağılımları verilmiştir.

Tablo 4. 18 Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutu İçin Aynı Okulda Çalışma Yılı Ortalama ve Frekans Dağılımları

Ö. Bağlılık alt boyutları		Özdeşleşme	Uyuşum	Umursamazlık	Yabancılaşma	Yerimseme
Aynı okulda çalışma	N	M	M	M	M	M
1-3 yıl	23	4.0696	4.0966	2.9723	2.3609	3.8522
4-7 yıl	18	4.1222	3.9074	2.8232	2.4833	3.7000
8 yıl-üstü	12	4.3417	4.1574	2.8106	2.6500	4.1167

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, 8 yıl ve üstü grubunun özdeşleşme (M=4.3417), uyuşum (M=4.1574), yabancılaşma (M=2.6500) ve yerimseme (M=4.1167) alt boyutlarında diğer gruplara oranla daha yüksek düzeyde örgütlerine bağlı oldukları görülmektedir. Umursamazlık alt boyutunda ise 1-3 yıl grubunun (M=2.9723) örgütsel bağlılığı diğer gruplara göre daha yüksektir.

Tablo 4. 19 İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutunun Korelasyon (output) Değerleri

Alt Boyutlar	Özdeşleşme	Uyuşum	Umursamazlık	Yabancılaşma	Yerimseme
Yönetim Biçemi	-.392	-.548	.042	.040	-.533
	.004	.000	.767	.767	.000
	53	53	53	53	53
Çalışma Olanakları	-.034	-.190	.024	.198	-.311*
	.808	.173	.866	.155	.024
	53	53	53	53	53
Gelişim Yükselme Olanakları	-.069	-.226	.054	.165	-.338*
	.624	.104	.702	.238	.013
	53	53	53	53	53
İş Arkadaşları	-.145	-.160	.086	.127	-.285*
	.299	.251	.540	.365	.039
	53	53	53	53	53
Fiziksel Şartlar	.264	.333*	-.408	-.384	.351
	.057	.015	.002	.004	.010
	23	53	53	53	53
Ücret ve Personel	.109	-.059	.099	.246	-.036
	.439	.677	.482	.076	.799
	53	53	53	53	53

p<.05

İş doyumu ve örgütsel bağlılığın her alt boyutlarının korelasyon değerlerinin gösterildiği tablo 4.19 incelendiğinde, örgütsel bağlılığın yerimseme alt boyutu ile iş doyumunun çalışma olanakları ve gelişim yükselme olanakları alt boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde, iş arkadaşları alt boyutu ile arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

İş doyumunun fiziksel şartlar alt boyutu ile örgütsel bağlılığın uyuşum alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, bulgulara yönelik tartışmalara ve getirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Cinsiyete Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması

Cinsiyet gruplarına göre iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın her alt boyutları için yapılan analizler sonucun da istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p<.05$). Başka bir deyişle, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre farklılığı incelendiğinde iş doyum ve örgütsel bağlılık boyutlarının hiç birinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum, iş doyum ve örgütsel bağlılık konusunda beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Bütün mesleklerde olduğu gibi beden eğitimi öğretmenliğinde de bayanların söz sahibi olmaya başladığı görmekteyiz. Bayan beden eğitimi öğretmenleri de yaşanan olumsuz şartlara erkek meslektaşları gibi göğüs germekte ve olumlu durumlarda en az onlar kadar mutluluk duymaktadırlar. Bu durumun sonucu olarak bayan beden eğitimi öğretmenleriyle erkek beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri açısından farklılık yaşanmadığı düşünülebilir.

Tan (2003) Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyum konulu çalışmalarında bu çalışma sonuçlarına paralel olarak kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerinde farklılık olmadığını belirtmiştir.

Gülay (2006) da Kocaeli ilinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri üzerine yaptığı tez çalışmasında da bu araştırmayla aynı sonuca ulaşmıştır.

Zaman (2006) Ankara ilinde rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları üzerine yaptığı bir çalışmada, cinsiyetlerden oluşan farklılıkların öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını tezinde bildirmiştir.

5.2. Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması

Yaş değişkeninin beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini öğrenmek için yapılan One Way Anova testinin sonucunda, bu değişkenin beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı saptanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarına göre, hem örgütsel bağlılık hem de iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmamasının nedeni olarak; günümüzde hangi yaşta olunursa olunsun iş bulmanın çok zor olması, değişen yasalar ile emeklilerin başka bir işte çalışmaları durumunda emekli maaşlarının kesilmesi ve öğretmenliğin iş güvencesi yüksek bir meslek olması nedeni ile tercih edilmesi gösterilebilir.

Üzüm (2005) de Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde çalışan spor uzmanlarının örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı çalışmada, yaş değişkeninin spor uzmanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı fark yaratmadığı donucuna varmıştır.

Crawford (2004) yılında yöneticiler üzerinde yaptığı bir çalışmada, yaş ile ankete katılan yöneticilerin bağlılıkları arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulmuştur.

Tunacan (2005) Beykoz ilçesinde çalışan lise öğretmenlerinin iş doyumları üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunun yaş ile arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir.

5.3. Mesleki Çalışma Yıllarına (kıdem) Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerindeki çalışma yıllarının iş doyumunun her alt boyutu için yapılan analizlerde anlamlı bir fark tespit edilememişken, örgütsel bağlılıklarının yabancılaşma alt boyutunda iki grup üzerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan test sonuçlarında 16-20 yıl grubuna dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinin ($M=3.2200$) örgütsel bağlılıklarının, yabancılaşma alt boyutunda 1-5 yıl ($M=2.1750$) ve 6-10 yıl ($M=2.2909$) gruplarına dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksektir.

Meslekte daha uzun yıllar çalışmış olan beden eğitimi öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri daha kısa çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Yabancılaşma; kişinin çevresinden, işinden, emeğinden ürününden yada benliğinden uzaklaştığını yada ayrılma duygusunu dile getiren bir kavramdır. Dolayısıyla, okullardaki eğitimin neticesinin almanın uzun yıllar gerektirmesi, okullarda spor alanlarını yeterli olmaması ve spora karşı yetenekli olan öğrencilerinde bir üniversiteye girmeye yönelik çabalarından dolayı, bu olumsuzluklarla daha uzun süre karşı karşıya kalmış olan beden eğitimi öğretmenlerinin yabancılaşma nedeni olarak gösterilebilir.

Balay (2007) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Etkenleri üzerine yaptığı çalışmada meslekteki çalışma yılının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine anlamlı fark neden olduğunu bildirmiştir. Balay'ın yaptığı çalışmayla bu araştırmada bulunan sonuçlar paralellik göstermektedir ve bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Yine bu sonuca paralel olarak Erel (2004) de öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığını gözlemlemiştir.

5.4 Gelir Düzeyi Gruplarına Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması

Gelir düzeyleri değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları her alt boyutları için yapılan analizler sonucunda anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin gelir düzeyi grupları belirlenirken sadece aldıkları maaşları değil, diğer ek gelirleri de (ek ders, kira, antrenörlük gibi) göz önüne alınmıştır.

İş bulmanın ve hayat şartlarının zor olduğu günümüzde, iş sahibi olmanın önemi bireyler için çok daha fazla önem arz etmektedir. Bu durum öğretmenlerin gelir düzeyleri arasında ki farklılıkların, iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri üstünde anlamlı bir fark yaratmamasının nedeni olarak görülebilir.

Özkan (2007), Niğde İlinde çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumları üzerine yaptığı tez çalışmasında da, gelir düzeyi gruplarının beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını vurgulamıştır.

Bucak ve Erdoğan (2007), İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları üzerine yaptıkları araştırmalarında da bu çalışmada bulunan sonuçla aynı sonuca ulaşmışlardır.

5.5. Şu Anki Görev Yaptıkları Okulda Çalışma Yıllarına Göre İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Tartışılması

Şu anki görev yaptıkları okuldaki çalışma yılı değişkeni, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları üzerinde anlamlı farklılık yaratmasına rağmen (Tablo 4.15.), örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir farka neden olmadığı görülmektedir.

Şu anki görev yaptıkları okulda 8 yıl ve üstü çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları fiziksel şartlar alt boyutunda diğer gruplara göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bunun nedeni olarak da aynı okulda uzun süre çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları fiziksel çevrelerini beklentileri doğrultusunda değiştirebilme imkanı bulmaları olarak açıklanabilir.

Sevimli ve İşcan'ın Oshagbemi'den (2006) yaptığı alıntıya göre; bazı çalışmalar, çalışanın aynı yerde çalışma süresi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Bir başka ifade ile aynı alanda ve/veya aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatminin de yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Williams, 2005).

Beden eğitimi öğretmenlerinin şu anki görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farkın bulunmamasının sebebi olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin aynı okulda çalışma nedenlerinin çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarından ziyade, okullarındaki çalışma ya da okullarının bulunduğu şehir şartlarının kendilerine uygun olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir.

5.6. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Her Alt Boyutunun Korelasyon (output) Değerlerinin Tartışılması

Beden eğitimi öğretmenlerinin korelasyon analizinden çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın yerimseme alt boyutu ile iş doyumunun çalışma olanakları ve yükselme olanakları arasında negatif yönde orta düzeyde, iş arkadaşları alt boyutunda ise negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Negatif yönde bulunan bu ilişkilerin nedeni olarak yerimsemenin; iş görenin bulunduğu çalışma alanını ve ortamı fazlasıyla sahiplenmesinden dolayı çalışma olanaklarının ve yükselme olanaklarının kendisine yetersiz geldiği düşüncesi olarak gösterilebilir.

Uyuşum alt boyutu ile fiziksel şartlar arasında görülen pozitif yönde orta düzeyde ilişkinin nedeni olarak da, fiziksel şartlar daha iyi oldukça, imkanlar iş görenlerin kullanımına sunuldukça bireylerin öncelikle kendilerinin düşünerek hareket etmeleri olarak söylenebilir.

5.7. ÖNERİLER

1-Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerindeki çalışma yılları arttıkça örgütlerine yabancılaştıkları görülmektedir. Bu olumsuzluğun azaltılması için okul idareleri ve milli eğitim müdürlüklerince iş ortamlarındaki arkadaşlık ilişkilerini güçlendirici sosyal faaliyetler düzenlenmelidir.

2-Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini daha iyi icra edebilmeleri için gerekli olan fiziksel koşulların iyileştirme çalışmaları yetkili kişi ve kurumlar tarafından yapılmalıdır.

3-Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma yılları arttıkça umursamazlık düzeylerinde de artış olduğu yapılan bu çalışmaya saptanmıştır. Bu olumsuzluğun ortadan kaldırılabilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

4-Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının öğrencilerin derslerindeki başarıları ile ilişkisini ortaya koyabilecek çalışmalar yapılmalıdır.

5- Bu çalışmanın benzeri diğer branş öğretmenleri içinde yapılmalıdır.

6- Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleriyle diğer branş öğretmenlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları karşılaştırılmalıdır.

7- Beden eğitimi öğretmenlerinin okullarda çalışma akitlerinin (kadrolu, sözleşmeli, ders ücretli) iş doyumlarına ve örgütsel bağlılıklarına etkisi incelenmelidir.

8- Benzer çalışmalar diğer illerde de yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Başaran, İbrahim Ethem. **Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi, 2002. ss: 59-63
- Başaran, İbrahim Ethem. **Örgütsel Davranış: İnsan Üretim Gücü**. Ankara: Gül Yayınevi, 1991, ss: 89
- BALAY, R. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Etkenleri: Şanlıurfa İli Örneği”, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Ankara: Pagem Yayıncılık, 2007, ss:39-99, ss: 406.
- Balcı Bucak E ve Erdoğan T. “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları”, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Ankara: Pagem Yayıncılık, 2007, ss:390
- Bayram, Levent. “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, sayı: 59, 2005, ss: 125-139.
- Baytok, Samuray “İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı, TC. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001
- BRUSH, D.H., M.K. Moch and A.Pooyan. “Individual Demographic Differences and Job Satisfaction,” *Journal of Occupational Behaviour*, 8-2 (April, 1987), ss: 139-155. <http://www.jstor.org/journals/jwiley.html>. (18.10.2008).
- Crawford, H. Irene “Organizational Commitment and Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan” **International Journal of Career Manangement**, volume: 6, number: 4, 1994, pp: 3-9

Çetin, Münevver Ölçüm. **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004 ss:31-32

Çetinkanat, Canan. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık,1998.

Çiğdem Vatansever “İnsan Kaynakları Uygulamalarına Yönelik Tutumları Örgüte Bağlılığa Etkisi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı, **Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1994.

Çöl, Güner “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt. 6. sayı:2, 2004, ss: 4-11.

Davis, K. **İşletmede İnsan Davranışı – Örgütsel Davranış**. (Çev: Kemal Tosun). İstanbul: Venüs Ofset, 1984.

Davis K., **İşletmede İnsan Davranışı**, İşletme Fakültesi Yayın No:199, Çev: Kemal Tosun ve Diğerleri, işletme iktisadi Enstitüsü 1988, Yayın No:98, s.96, İstanbul.

EREL, Emre “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumları (Ankara İli Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans, **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2004.

Gülay H. Ersin “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2006.

Güney, Salih. **Yönetim ve Organizasyon**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

HACKMAN, J, Richard ve OLDHAM Grey R., Development of the Job Diagnostic Survey, Journal of Applied Psychology, 1975, Sayı: 60, ss. 159-170.

Hoşgörür, Vural “Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1997.

<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/dergi.asp> İndirme tarihi 12.07.2008.

Karakaya, S. “Yönetimde Planlama Fonksiyonu”, Doktora tezi, Halk Eğitimi Bölümü, **T.C. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2006.

Karaküçük, Suat. **Beden Eğitimi Öğretmeninin Eğitimi**, Ankara: Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Yayını, 1989, ss:165.

Karaküçük, Suat “Beden Eğitimi Öğretmeninin Faaliyet Alanları”, **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt: 7, sayı:1, 1991, ss: 65-84.

Kaynak, Turgay. **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları cilt: 3,1990. ss: 29-33

Oldcorn, roger, **Managerial accounting**. London ; New York : Routledge., 1993
ss:105

Özgüven, İbrahim Ethem. **Endüstri Psikolojisi** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2003.

Özkalp, Enver ve Kırel, Çiğdem. **Örgütsel Davranış**, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, yayın no: 11, 1996, ss: 12-13

Özkan Ş.Yetkin, “Niğde İlinde Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumları” Yüksek Lisans Tezi Beden Eğitimi Spor Anabilim dalı, **Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2007.

Özsoy, A. Süheyla, Ergül, Şafak ve Bayık, Ayla “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, “**İş-Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt :6, sayı:2, 2004, ss:13-19.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. **Personel Yönetimi**, Bursa: Furkan Ofset, 1997. ss: 43-45

Sevimli, Figen ve İşcan, Ömer Faruk “Bireysel ve İş Ortamına İlişkin Faktörler Açısından İş Doyumu” **Ege Akademik Bakış Dergisi**, cilt: 5, sayı:1-2, 2005, ss: 55-64.

Spector, P.E. (1997). Job Satisfaction Survey, Erisim tarihi: 29.05.08, www adresi: <http://chuma.cos.usf.edu/spector/scales/jssscale.html>.

Spector, P. E. The role of frustration in antisocial behavior at work, In. Robert A. Giacalone and Jerald Greenberg (Eds.), *Antisocial Behavior in Organizations* 1997, pp. 1-18), Sage Publications: USA

Sun, H.Ö “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü” Uzmanlık Yeterlilik Tezi Ankara, Erişim Adresi: www.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/hozlemsun.pdf, 2002.

Şimşek M. Şerif, Çelik, A, Akgemci, T, Fettahlıoğlu T. ‘Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması’ 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Atatürk Üniversitesi İİBF Erzurum, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler, 2006.

Tan, Nadire “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler (Ankara İli Örneği.)” Yüksek Lisans Tezi, **Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2003.

Tellioğlu Adem “İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” Yüksek Lisans Tezi **Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2004.

Tunacan S. “Beykoz İlçesinde Lise Öğretmenlerinin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler” Yüksek Lisans Tezi, **Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2005.

Üzüm, Hanifi “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Görevli Spor Uzmanlarının Örgütsel Bağlılığı” Yüksek Lisans Tezi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2005.

Vaughan Oliver: This Rimy River - Graphic Works 1988-94: 23

Varoğlu, Demet “Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri” Yayınlanmamış Doktora Tezi İşletme Anabilim dalı, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1993.

Vedat Erol “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Gelişimi Anabilim Dalı, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998,

Williams, J.R. Job Satisfaction and Organizational Commitment, Erişim Adresi: http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpJSOCent.html, Erişim Tarihi: 12.08.2008, 2005.

www.kariyer.com/cn/ContentBody.asp, Erişim Tarihi: 12.07.2008

http://www.dijimecmua.com/kariyer/119/index/129924_vision-euope-egitim-ve-yonetim-dansmani-vedat-erol-psikolojik-oyunlara-karsi-eylem-plani/ Erişim Tarihi: 19.10.2008

ÖZGEÇMİŞ:

1981 yılında Üsküdar’da doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Bolu’da gördüm.

Lisans eğitimimi A.İ.B.Ü Beden Eğitimi Spor Yüksekokulunda Beden Eğitimi Öğretmenliği bölümünde 2003 yılında tamamladım.

Öğretmenliğe 2003 yılında Bingöl 100.Yıl İlköğretim okulunda başladım. 2005-2007 yılları arasında Bolu merkezde görev yaptım. 2007 yılından bugüne Kartal Semiha Şakir Anadolu Lisesinde Beden Eğitimi Öğretmeni olarak görev yapmaktayım.

XVII. Ulusal Eğitim Bilimleri kongresinde ‘ Öğrencileri Sınıf Ortamında Etkileyen Faktörler ‘ konulmuş ve yayımlanmış makalem bulunmaktadır.

İletişim adresi: erdemdemirsoy@yahoo.com