



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

KADİR DEMİRTAŞ

İzmir
2020

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

KADİR DEMİRTAŞ

Danışman
Dr.Öğr.Üyesi YUNUS REMZİ ZORALOĞLU

İZMİR
2020

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

17/07/2020

Kadir DEMİRTAŞ



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI
ORJİNALLİK RAPORU



Tarih: 27/07/2020

Tez Başlığı: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam **127** sayfalık kısmına ilişkin, **27/ 07 /2020** tarihinde tez danışmanım tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen filtreleme tiplerinden biri (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % **23** dür.

<http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz Programı Kullanım Kılavuzunu okudum **X**

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☐

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) **X**

☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☐ Kaynakça hariç, ☐ Alıntılar dâhil, ☐ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	X Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, X Kaynakça dâhil, X Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. X EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. X	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : KADİR DEMİRTAŞ
Öğrenci No : 2015950079
Anabilim Dalı : EĞİTİM BİLİMLERİ ABD
Programı : Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans
Statüsü : Yüksek Lisans **X** Doktora ☐

ÖĞRENCİ

Kadir DEMİRTAŞ

27/ 07/ 2020

DANIŞMAN

Dr.Öğr.Üyesi YUNUS REMZİ ZORALOĞLU

27/ 07/ 2020

TEŞEKKÜR

Mesleki eğitimin öneminin giderek arttığı günümüz dünyasında mesleki eğitim veren kurumların yönetimi de önemli hale gelmiştir. Mesleki eğitim yöneticilerine yardımcı olabilecek bulguları içinde barındıran “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” başlıklı bu araştırmanın hazırlanmasında sürekli yanımda olan, bilgi, birikim ve tecrübesiyle beni cesaretlendiren ve yönlendiren değerli hocam ve danışmanım sayın Dr.Öğr.Üyesi YUNUS REMZİ ZORALOGU’ na teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca tezin istatistiki çalışmalarında yardımını ve desteğini hiç esirgemeyen hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Yaşar YAVUZ’ a teşekkür ederim.

Bu çalışmanın veri toplama sürecinde katılım sağlayan öğretmen arkadaşlarıma ve kurumların yöneticilerine, en büyük destekçim olan eşim Fulya Ilgazlı DEMİRTAŞ ile yakın arkadaş ve aileme de sevgilerimi sunarım.

Kadir DEMİRTAŞ

Temmuz 2020, İzmir

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç ve Önem.....	7
1.3. Problem Cümlesi.....	8
1.4. Sınırlılıklar	9
1.5. Varsayımlar.....	9
1.6. Tanımlar	9
BÖLÜM II	11
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	11
2.1.İlgili Yayınlar	11
2.1.1. İş Doyumu.....	11
2.1.1.1 İş Doyumunun Önemi.....	12
2.1.1.2. İş doyumunu Etkileyen Faktörler	13
2.1.1.2.1 Bireysel Faktörler.....	14
2.1.1.2.2 Örgütsel Faktörler	17
2.1.1.3 İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	22
2.1.2. Örgütsel Bağlılık	23
2.1.2.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	24
2.1.2.2 Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	25
2.1.2.2.1 Duygusal Bağlılık.....	26
2.1.2.2.2 Devam Bağlılığı	26
2.1.2.2.3 Normatif Bağlılık	27
2.1.2.3 Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	28
2.1.2.3.1 Bireysel Faktörler.....	30
2.1.2.3.2 Örgütsel Faktörler	33
2.1.2.3.3 Örgüt Dışı Faktörler	37
2.1.2.4 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	38
2.1.3. İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	40
2.2.İlgili Araştırmalar	42
2.2.1 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	42

2.2.2 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	50
BÖLÜM III.....	56
YÖNTEM	56
3.1. Araştırmanın Modeli	56
3.2. Evren ve Örneklem.....	56
3.3. Veri Toplama Araçları	65
3.4. Veri Toplama Süreci.....	66
3.5. Verilerin Analizi	66
3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği	68
BÖLÜM IV	72
BULGULAR.....	72
4.1 Birinci Alt Probleme Ait Bulgular	72
4.2 İkinci Alt Probleme Ait Bulgular.....	74
4.3 Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular	83
4.4 Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular.....	85
4.5 Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular	90
BÖLÜM V	92
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
5.1. Tartışma	92
5.2. Sonuçlar	101
5.3. Öneriler	103
KAYNAKÇA.....	106
EK 1- Öğrencinin Akademik Özgeçmişi.	116
EK 2- Uygulama Ölçekleri.	117
EK 3- Uygulama İzinleri.....	120
EK 4- Uygulama Yapılan Okul Listesi.	123

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	17
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları.	39
Tablo 3. Araştırma Evrenindeki Öğretmen Sayılarına Ait İstatistiki Bilgiler.....	57
Tablo 4. Örneklem grubuna alınan ilçeler.	60
Tablo 5. Tabakalarda Bulunan Öğretmen Sayıları Ve Tabakaların Evrendeki Temsil Oranları.	61
Tablo 6. Okullara Dağıtılan, Toplanan, Geçersiz Sayılan ve Örneklem Alınan Ölçek Sayıları.....	62
Tablo 7. Örneklem Büyüklüğü Belirleme Tablosu.....	63
Tablo 8. Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	63
Tablo 9. Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Öğretmenlik Grubuna Göre Dağılımı.....	64
Tablo 10. Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	64
Tablo 11. Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....	64
Tablo 12. Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı.	65
Tablo 13. Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Okullarındaki Görev Süresine Göre Dağılımı.	65
Tablo 14. Ortalama Puan Aralıklarına Göre Ölçek Düzeyleri.....	68
Tablo 15. Korelasyon katsayısına (r)göre ilişki düzeyleri.	68
Tablo 16. İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizine Ait Uyum Değerleri.....	70
Tablo 17. İş Doyum Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Çalışması Sonuçları.	70
Tablo 18. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizine Ait Uyum Değerleri..	71
Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Çalışması Sonucu.	72
Tablo 20. İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri.	73
Tablo 21. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Öğretmenlik Grubuna Göre Dağılımı ve T-Testi Sonuçları	76
Tablo 22. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve T-Testi Sonuçları	77
Tablo 23. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımı	78
Tablo 24. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	79
Tablo 25. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı ve T-Testi Sonuçları	79
Tablo 26. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Okullarındaki Görev Süresine Göre Dağılımı	80
Tablo 27. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Okullarındaki Görev Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	81
Tablo 28. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı.....	82

Tablo 29. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	83
Tablo 30. Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri	84
Tablo 31. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Öğretmenlik Grubuna Göre Dağılımı ve T-Testi Sonuçları	86
Tablo 32. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetine Göre Dağılımı ve T-Testi Sonuçları	87
Tablo 33. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımı	87
Tablo 34. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	88
Tablo 35. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı ve T-Testi Sonuçları	89
Tablo 36. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okullarındaki Görev Süresine Göre Dağılımı	89
Tablo 37. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okullarındaki Görev Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	90
Tablo 38. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı	90
Tablo 39. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	91
Tablo 40. Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılık ve Boyutları.....	28
Şekil 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.....	29
Şekil 3. İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı.....	68
Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı.....	70



ÖZET

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu çalışmada, “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” ele alınarak incelenmiştir. Araştırmanın ana problemi olarak “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” ele alınmıştır.

Çalışmanın giriş bölümünde araştırmanın konusu, amacı, önemi, problemleri, kapsamı ve sınırlılıkları; ikinci bölümünde kuramsal çerçeve ve teorik yaklaşımlar; üçüncü bölümünde yöntem, dördüncü bölümünde bulgular; son bölümünde ise, tartışma, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

Çalışma kapsamında, tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen İzmir ilindeki 6 ilçedeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumunda görevli 380’i kadın ve 275’i erkek olmak üzere toplam 655 öğretmenden toplanan veriler analiz edilerek çalışmanın alt problemlerine cevap aranmıştır.

Çalışma sonunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Hem Atölye ve Laboratuvar Dersi (Meslek) Öğretmenlerinin hem de Genel Bilgi Dersi (Kültür) öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim düzeyi öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Mesleki kıdem ve cinsiyet, hem iş doyum hem de örgütsel bağlılıkta anlamlı farklılık yaratan bir değişken olarak belirlenmiştir. Yaş ise iş doyum düzeyini farklılaştırmazken örgütsel bağlılık üzerinde farklılık yaratan bir faktör olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki ve teknik eğitim, iş doyum, örgütsel bağlılık.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS WORKING AT VOCATIONAL AND TECHNICAL HIGH SCHOOL

In this study, “Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teachers Working at Vocational and Technical High School” has been examined. The main problem of the research is to identify whether there is a meaningful correlation between job satisfaction levels and organizational commitment of teachers working at vocational and technical secondary education institutions.

Subject, aim, importance, problems, scope and limitations of the research are defined in the introduction section. The Theoretical framework and theoretical approaches are explained in the second section. The Method is mentioned in the third section. Findings and their evaluation are elaborated in the fourth section. Conclusions and recommendations are presented in the fifth and last section of this study.

Within the scope of this study, answers to sub-problems of the study have been sought by analysing data gathered from 655 teachers (380 female and 275 male) working at vocational and technical secondary high schools institutions from 6 different districts that have been selected by stratified sampling method in the city of İzmir.

In the conclusion of this study, it has been discovered that there is a high-positive correlation between “Job Satisfaction Levels and Organizational Commitment of the teachers. It has been assessed that both the teachers of Atelier and Laboratory (Vocational) teachers and the teachers of general culture (non-vocational) lessons teachers had high level of job satisfaction and their organizational commitment was moderate. The education level of the teachers does not have any a significant difference on their job satisfaction and organizational commitment. On the other hand, professional seniority and gender have been defined as a significant variable that differentiates both job satisfaction and organizational

commitment. Although the age of teachers did not differentiate job satisfaction, it was a factor that differentiated organizational commitment.

Keywords: Vocational and technical education, job satisfaction, organizational commitment



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma ile ilgili varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Çalışma hayatındaki rekabet ortamında üstünlük kurma ve bunu devam ettirebilmenin anahtarı haline gelmiş olan değişim, günümüz iş hayatında örgütün varlığının devamı için hayati öneme sahip bir yaşam biçimi olmuştur. Rekabet halindeki örgütlerin insan unsuru dışındaki imkan ve kabiliyetlerinin birbirine yakın olduğu günümüz iş yaşamında fark yaratacak unsurun örgütüne içten bağlı, kabiliyetli, yaratıcılık becerisi olan çalışanlar vasıtasıyla sağlanabileceği açıktır. Bu düşünce sonucunda, örgüt liderleri, örgüte içten bağlı, nitelikli üyeleri ellerinde tutmak ve rakiplere kaptırmamak için onlara daha çok değer vermeye başlamışlardır. Bu durum, örgütsel bağlılığın son yıllarda oldukça önemli hale gelmesinde en önemli etkenlerden biridir (Yüceler, 2009, s.455).

Günümüz iş hayatı, iş güvenliği sorunları, işin devamlılığı, teknolojik gelişmeler ve stres sebebiyle iyice zorlaşmıştır. Örgüt faaliyetinin devamlılığını sağlamak isteyen örgüt yöneticileri, üyelerin bağlılığını her zaman olduğundan daha çok önemsemek mecburiyetindedirler. Araştırmalarla, örgütsel bağlılık konusunun çalışan devir hızı, personel devamsızlığı, ast-üst ilişkisi gibi örgüt için hayati konularla yakın ilişkisi ortaya çıkarıldıkça ne kadar önemli olduğu anlaşılmış ve çalışma hayatında önemli bir konu halini almıştır. (İnce ve Gül, 2005, s.15).

Günümüzde bir örgüt artık sadece çalışanlarının çalışma düzeyleri ile ilgilenmemektedir. Örgütler, aynı zamanda bünyelerinde bulunan nitelikli çalışanlarının örgütte kalmaya devam etme kararında olmasını da sağlamayı önemserler. Örgütün yararına kullanabileceği yetenek ve becerileri bulunan çalışanların örgütte kalmaya devam etmekten mutsuz olması, örgüt içi düzen ve motivasyonu düşürecek eylemlerde bulunması, örgütün daha iyi olması için çaba göstermemesi ve bunu istememesi o örgütün istemeyeceği sonuçlar doğurabilir (İşcan ve Naktiyok, 2004, s.185).

Morrow (1983)'a göre literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yirmi beşin üzerinde farklı tanım bulunmaktadır. Alanyazında birçok tanımla bulunan örgütsel bağlılık, en basit şekilde, kişinin, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, hedeflerine ulaşabilmesi için çaba

harcaması ve örgütte kalmaya istekli olmasıdır (Durna ve Eren, 2005, s.211). Meyer, Allen ve Smith (1993, s. 539), örgütsel bağlılığı, kişinin içinde bulunduğu ve görev aldığı örgüt veya kurum ile arasındaki duygusal ilişki düzeyini gösteren, onun kurumun üyesi olmaya devam etmek isteyip istememesini belirleyen düşüncesi olarak tanımlamıştır.

Buchanan (1974)'a göre “örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, işi benimseme ve örgüte sadakat unsurlarından oluşan bir bütündür. Örgütün amaç ve değerlerine, kişinin bu amaç ve değerlere göre belirlenen rolüne ve çıkara dayalı değerinden ayrı olarak örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır” (Akt. Yüceler, 2009, s. 448). Luthans (1995, s.130), örgütsel bağlılığı, iş görenin örgütüne sadakatini ifade eden bir kavram olarak tanımlarken, Robbins (1998, s.143), iş görenlerin örgüt ve örgütün hedefleri ile bütünleşmesi, örgütte kalmak istemesi ve bunun için çaba göstermesi olarak ifade etmiştir. Çekmecelioğlu (2006)' ya göre ise örgütsel bağlılık, üyelerin örgütlerine karşı hissettiği psikolojik bağlanma durumudur. Kaynağı ise, örgütün değer ve amaçlarına karşı güçlü bir inanç, iş ile ilgili olma ve sadakattir.

Örgütsel bağlılık kavramının bu kadar farklı tanıma sahip olmasında birçok disiplin alanını ilgilendiriyor olması da etkili olmaktadır. Her disiplin alanı kendi bakış açısı ile bir tanım geliştirmektedir. Bu tanımlamalardan yola çıkıldığında örgütsel bağlılık ile ilgili üç temel ifade öne çıkmaktadır. Bunlar (Yalçın ve İplik, 2005, s.397):

- Kişinin, örgütün üyesi olmaya devam etmek için güçlü isteğinin olması
- Kişinin, örgütün değer ve hedeflerini benimsemesi ve kabullenmesi
- Kişinin, örgütün amaçlarına ulaşması için her türlü çabayı göstermeye istekli olması

Örgütsel bağlılık çok sayıda tanımlamaya konu olsa da temel düşünce, bağlılığın insandan insana değişiklik gösterebilen, bir amaç uğruna gönüllü veya mecburi çalışmaya yakın olma duygusu olduğudur. Bu yakın ilgi gösterilen hedef, üye olunan örgüt de olabilir (Gedik ve Üstüner, 2017, s.42).

İş görenlerin örgüte bağlılığı, örgüt başarısında en önemli faktör olarak kabul edilmektedir. Bunun temel nedeni, örgütsel bağlılığın insanları problem yaratan değil, sorun çözen çalışanlar haline getirmesidir. Yüksek bağlılığın sadakati ve verimliliği yükseltmesi, çalışanı sorumluluk sahibi yapması beklenmektedir. Performansı yüksek, yetenekli ve eğitimi iyi personelin uzun yıllar örgütte kalması ve katkı vermesi örgütün verimliliğini artırır. Bu nedenle, varlığını sürdürmek ve gelişmek isteyen her örgüt, çalışanlarının örgütsel bağlılığını sağlamak zorundadır. Bağlılık düzeyi yüksek iş görenler örgüt başarısı için emek verir ve örgütten ayrılmak istemezler (İnce ve Gül,2005,s.13-14).

Balay (2000, s.3)'a göre, örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan üyeler, örgütün misyon, vizyon, hedef ve amaçlarına daha fazla inanmaktadırlar. Bu da onların örgütleri için gönülden çalışmalarını ve başarı için daha fazla gayret göstermelerini sağlamaktadır. Ayrıca bu durumdaki çalışanlar örgütün direktiflerini sorgulamadan kabullenip uygulamaya sokmaktadırlar.

Örgütsel bağlılık, örgütler için büyük öneme sahip bazı faktörler ile yakından ilişkili olduğundan dolayı kurumlar için son derece önem arz eden bir kavram olmuştur. Örgütsel bağlılık, araştırmacılar tarafından farklı şekilde gruplanan çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler, kişisel özellikler, kişinin işteki rolü ile ilgili özellikler ve kişinin tutumunu ifade eden özellikler olarak gruplanabilir. Kişisel özellikler ile kastedilen yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve mesleki kıdem gibi değişkenlerdir. Sorumluluk alma, katılım, görev anlayışı gibi değişkenler ise kişinin işteki rolü ile ilgili özelliklerini ifade etmektedir. İş bırakma, işe devamsızlık yapma, başka iş arama gibi olumsuz, işi önemseme, motive olma ve performans gösterme ve iş doyumu gibi olumlu özellikler de çalışanın işine karşı tutumunu gösteren faktörlerdir (Balay, 2000, s.2, 51). Bu faktörlerden iş doyumu örgütsel bağlılığı etkilerken aynı zamanda örgütsel bağlılığın varlığı ile ortaya çıkan bir sonuçtur. Buna göre, örgütsel bağlılık iş doyumunu artıracak, yükselen iş doyumuna da örgütsel bağlılığı güçlendirecektir (Demirtaş, 2010, s.187).

İş doyumu psikolojik bir konu olup, literatürde en çok ilgi gören konular arasında yer almaktadır. İş doyumu; hem işveren ve hem de işçiler açısından oldukça önemli bir kavramdır. İşverenin personelden beklediği verimlilik ancak iş doyumu ile mümkün olmaktadır. İnsanların yaptıkları işe olan bağlılıkları ve istekleri örgütsel gelişim ve iş verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların yaptıkları iş hakkındaki düşünceleri negatif ve pozitif olabilmektedir. Bu durum örgütler ve çalışanları arasındaki ilişki ile bağlantılıdır. Bireylerin yaptıkları işe olan bağlılıkları ve yaptıkları işe karşı besledikleri olumlu duyguların bütünü iş doyumunu oluşturmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 45).

Genellikle çalışanın, örgütte yerine getirdiği iş ile ilgili olarak duyduğu memnuniyet hissi olarak tanımlanan iş doyumu hakkında literatürde farklı tanımlamalara rastlanmaktadır (Aşık, 2010, s.34). Bu tanımlamalardan birinde Locke (1969, s. 310), iş doyumunu, kişinin yerine getirdiği işi ve iş hayatındaki deneyimlerini değerlendirdiğinde duygusal anlamda hissettiği ve yerine getirdiği işten duyduğu pozitif tatmin duygusu olarak tanımlamıştır. Luthans (2011, s.141)'e göre ise iş doyumunu ifade eden üç ölçü vardır. Bunlar:

- İş doyumu, işin şart ve özelliklerine karşı oluşan duygusal tepkidir.

- İş doyumu, elde edilen sonuçlar ile beklentilerin karşılanıp karşılanmadığına göre şekillenir.

- İş doyumu, kişilerin duygusal tepkilerine neden olan ve birbirini etkileyen bazı değişkenlerin etkisi ile oluşan bir tutumdur. Bu değişkenler, iş için önemli özellikler olan ücret, yükselme imkanı, yönetim anlayışı ve iş arkadaşlarından oluşur.

İnsanlar ömürlerinin büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Bundan dolayı, insanların iş yerlerindeki iş doyumu veya başka bir deyişle iş tatmini oldukça önemlidir. İş doyumu, insanların bedensel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bireylerin iş doyumu ne kadar yüksekse ruhsal ve bedensel sağlık düzeyleri de aynı şekilde yüksek olmaktadır. Bireylerin iş doyum düzeyleri düştüğünde ise, psikolojik iyi olma düzeyleri ve fiziksel sağlık durumları da bundan olumsuz olarak etkilenmektedir (Örücü, Yumuşak, ve Bozkır, 2006, s. 39-40).

İnsanların iş yerindeki tutumları, çalışma davranışları ve işe olan tepkileri ile ortaya çıkmaktadır. Olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılan bu tutumlar, iş doyumu ya da iş doyumsuzluğunu ifade etmektedir. İş doyumunu; ücret, sosyal çalışma koşulları, güvenli hissetme, denetim ve gelişme olanakları gibi etkenler sağlamaktadır. Çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamalarının sonuçları arasında; devamsızlık, sık sık iş değiştirme, işe ilgili olmama ve geç gelme gibi faktörler bulunmaktadır. Bu durumda, çalışanların iş yerinde mutlu ve memnun olmaları iş yerini olumlu etkilerken, çalışanların memnuniyetsizliğinin de iş yerini olumsuz etkilediği söylenebilmektedir (Eğimli, 2009, s. 35,36).

İş doyumu kavramının örgütsel bağlılıkla ilişkisinin birçok araştırmacı tarafından araştırıldığı ve önemli görüldüğü görülmektedir. Örneğin, Fletcher ve Williams (1996) ile Ketchand ve Strawser (2001)'in çalışma bulgularında, "iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunduğ" belirtilmektedir. Testa (2001)'nın çalışma bulgularına göre, iş doyumunun artması örgütsel bağlılığı da artırmaktadır. Aralarında pozitif korelasyon bulunmaktadır (Akt. Durna ve Eren, 2005, s. 213). Özsoy (2004), araştırmaların iş görenlerin işten ayrılmasında örgütsel bağlılığın iş doyum düzeyinden çok daha öncelikli geldiğini belirtmektedir. Aşık (2010)'a göre iş doyumu, örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilemektedir. İş doyumu yüksek üyelerin örgütü sahiplenme davranışı gösterdiği, bağlılığın arttığı ve iş gören devir hızının azalma gösterdiği tespit edilmiştir (Aşık, 2010, s.44). Araştırma bulgularından yola çıkılırsa, iş doyumu yüksek çalışanın örgütüne olan bağlılığının yüksek olması beklenir. İş doyumu ne kadar artarsa aynı oranda örgütsel bağlılığın da artabileceği önemle dikkate alınmalıdır (Yenihan, 2014, s.176).

Toplumu büyük oranda şekillendiren eğitim aktivitelerinin gerçekleştirilmesinde eğitim kurumlarının rolü oldukça büyüktür. Eğitim kurumlarındaki çalışmaları gerçekleştiren eğitim görevlilerinin verimliliği ve yaptıkları işin etkili olması beklenmektedir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu, sözü edilen beklentilerin gerçeğe dönüşmesinde katkısı olabilecek önemli iki kavramdır (Gedik ve Üstüner, 2017, s.42). İnsanları geliştiren ve üreten bireylere dönüştüren eğitim örgütleri düşünüldüğünde, eğitimin kalitesinin yükseltilmesinde buralarda görevli olan öğretmen ve yöneticilerin, ancak zoraki ve asgari bir çaba göstermesini sağlayabilecek denetim faaliyetlerine tek başına bel bağlanamaz. Bu örgütlerdeki başarı için motive olmuş, okul ve meslekleri ile özdeşleşmiş görevlilere ihtiyaç duyulur (Katz ve Kahn, 1977, Akt. Balay, 2000, s.2).

Öğrencilerin başarılarında ve doğru yol izlemelerinde en etkili olan faktör öğretmendir. Öğretmenlerin işlerine olan saygı, sevgi ve birikimleri öğrencilere yansımaktadır. Öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıkları iş doyumu seviyeleri hakkında fikir verebilmektedir. İş doyumu yüksek olan öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ve öğrencilere daha faydalı oldukları çalışmaların sonucunda görülmektedir. Çalıştığı kurumda iş doyumuna ulaşamayan öğretmenlerin ise kurumlarından ayrılmak istemeleri ve öğrencilerine gereken desteği sağlayamamaları ortaya çıkan sorunlardandır (Altınkurt ve Yılmaz, 2014, s. 58-61).

Eğitim örgütleri ancak öğretmen iş doyumunun sağlanması ve öğretmen kadrosunun okulların hedeflerine ulaşması için çaba göstermesi ile başarıya ulaşabilecektir. Bunun sağlanabilmesi için öncelikle öğretmenlerin doyum düzeylerinin ve öğretmenlerin hangi kişisel ve örgütsel faktörlere önem verdiğinin bilinmesi gerekir. Daha sonra ise doyumsuzluk yaratan faktörlerin yetkililerce ortadan kaldırılması, öğretmenlerin doyum düzeyini artıran faktörlerin ise etkin kılınması sağlanmalıdır (Erel, 2004, s.3).

Bir okuldaki öğrencilerin başarı düzeyleri üzerinde öğretmenlerinin görev yaptığı okula bağlılığının olumlu etkileri bulunmaktadır. Okuluna karşı örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenler, öğrencilerinin başarısını daha fazla önemseyerek onlara daha verimli bir çalışma ortamı sağlamaya çalışırlar, kendilerini okula çok daha fazla ait hissederler, okulun hedeflerini kendi hedefleri gibi görüp bu hedeflerin gerçekleşmesi için tüm güçleri ile çalışmaya istek duyarlar. Yüksek bağlılığa sahip öğretmenlerin bulunduğu okullarda öğrenciler de okula karşı olumlu tutum geliştirir ve bunun sonucunda öğrenme düzeylerinin artması sonucu elde edilir. (Altun,2017,s.54;Lawrence ve Deepa,2012,s.6).

Kumaş ve Deniz (2010)'e göre, okullardaki eğitimin kalitesini yükseltebilecek öğretmenlerin iş ortamları ve çalışma koşulları diğer mesleklerle göre daha streslidir. Bunun

birçok sebebi bulunmaktadır. Ancak eğitim alanındaki en önemli stres sebebi, insan yetiştirmenin zorluklarından kaynaklanmaktadır. Bu zorluklar arasında; her bir öğrencinin farklı yetenek ve becerilerinin olması, ailelerle olan uyum ya da uyumsuzlukları, sınıfların yoğunluğu, kaynak yetersizlikleri, bürokratik işlerin yoğunluğu, yükselme olanaklarının kısıtlı olması, toplum baskısı, sosyal ve politik baskılar gibi faktörler gelmektedir. Bu olumsuz faktörler beraberinde stres ve tükenmişlik, iş performansının düşmesine, işten ayrılma isteklerine ve kaygı gibi sorunların hissedilmesine neden olmaktadır (Kumaş ve Deniz, 2010, s. 124,125). Öğretmenler arasında bu olumsuz koşulları en çok hissedenenlerin mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler olduğu düşünülebilir. Bunun en önemli nedeninin, ilköğretimin son sınıfında yapılan liselere geçiş sınavında en düşük puanı alan öğrencilerin meslek liselerini tercih etmelerinin olduğu söylenebilir.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, ülkemizde çeşitli alanlarda meslek eğitimi verilen kurumlar olarak bilinmektedir. Bu okullarda eğitim alan öğrencilerin başarı düzeylerine bakıldığında akademik olarak daha az başarılı olan öğrencilerin tercih ettiği görülmektedir. Öğrencilerin genel olarak meslek okullarına yönelmelerinin sebebi diğer okulları kazanamıyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu durum da meslek okullarının diğer okullara kıyasla başarılarını etkilemektedir. Başarısızlığın sadece öğrenci kaynaklı olduğunu söylemek mümkün değildir. Okul yönetiminin, öğretmenlerin ve okul olanaklarının da öğrenci başarısında etkili olduğunu unutmamak gerekmektedir (Demir, 2018, s. 133).

Bu araştırma, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu edinmektedir. Çalışmada, mesleki ve teknik kurumlarda çalışan öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarını ve iş doyum düzeylerini etkileyen durumlara değinilmektedir. Öğretmenlerin mesleklerinde sahip oldukları mesleki iş doyumları ile okullarına karşı geliştirdikleri örgütsel bağlılıklarının birbirine etkilerinin neler olduğu araştırılmaktadır. Bütün bunların sonucunda bu araştırma, akademik olarak daha başarısız olan öğrencilerin tercih ettiği Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okullarına olan bağlılık düzeyleri, mesleki iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin okullarına olan bağlılık düzeylerini ne derecede etkilediğini ortaya çıkarmaya yönelik bir çalışmadır.

Literatürde öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını konu alan araştırmalar (Borg ve Riding, 1991; Billingsley ve Cross, 1992; Ostroff, 1993; Hickman ve Lynn, 1996; Shann, 1998; Balay, 2000; Galambos, 2006; Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Demirtaş, 2010; Karataş ve Güleş, 2010; Kumaş ve Deniz, 2010; Güçlü ve Zaman, 2011; Karagüzel, 2012;

Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Şahin, 2013; Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014; Bogler ve Nir, 2014; Sorensen ve McKim, 2014; Tanrıverdi ve Paşaoğlu, 2014; Karademir, 2016; Gedik ve Üstüner, 2017; Nacar, 2017; Olgungül, 2017; Uştu ve Tümkeya, 2017) bulunmaktadır. Her iki değişkeni birlikte ele alan bu çalışmada; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler; öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, öğretmenlik grubu (Kültür öğretmeni veya Meslek Öğretmeni), okuldaki görev süresi ve mesleki kıdem bakımından ayrı ayrı ele alınmıştır. Çalışmada hem bağımlı değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisi ve ilişki durumu hem de bağımsız değişkenler açısından anlamlılık durumu ve ortalama puanları ortaya konularak problem durumu hakkında bir çıkarımda bulunulmuştur.

1.2. Amaç ve Önem

Bu araştırmanın amacı, Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin düzey ve yönünü ortaya koymaktır. Bu çalışmada ayrıca, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, cinsiyet, öğretmenlik grubu, mesleki kıdem ve görev yaptıkları okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin güncel olarak ortaya konulması ve ilgili literatüre katkı sağlanması da amaçlanmaktadır.

Bu araştırma, Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyumlarının onların örgütsel bağlılıklarına etkisinin belirlenmesi, güncel durumun ortaya konulabilmesi ve İzmir ilinde aynı şartlardaki öğretmenlere genellenebilmesi bakımından önemlidir.

Bu çalışmada, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumda görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri örgütsel bağlılıkları ile beraber araştırılmaktadır. Yapılan birçok çalışmada, toplum için son derece büyük öneme sahip okulların etkililik düzeyinde öğretmenlerin okullarına bağlılık ve iş doyumlarının büyük oranda belirleyici faktörler olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle okullardaki eğitimden birinci derece sorumlu olan denetici ve yöneticilerin, okullarda görevli öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili olmaları gerekir. Bu araştırma mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarındaki denetici ve yöneticilere, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleri ile ilgili bilgiler vermesi ve yapılabilecek iyileştirme çalışmalarına ışık tutması bakımından önemlidir.

Literatür tarandığında, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarını ayrı ayrı veya birlikte ele alan araştırmalara rastlanmış olmasına karşın, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenleri meslek dersi ve kültür dersi öğretmeni olarak gruplandırarak iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarını konu edinen bir araştırmaya rastlanamamıştır. Meslek dersi öğretmenleri, okullarından ayrılmaları söz konusu olduğunda, yine bir meslek lisesine atama ve yer değiştirme talebinde bulunabiliyorken, kültür dersi öğretmenlerinin akademik olarak en başarısız okullardan en başarılı okul olan Fen Liselerine kadar tüm okullara tayin isteyebiliyor olmaları nedeniyle bu öğretmen gruplarının okullarına karşı olan örgütsel bağlılıklarının farklılık göstermesi beklenebilir. Benzer biçimde, meslek dersi öğretmenlerinin, akademik başarısı düşük meslek lisesi öğrencileri ile onların ilgisini çekebilecek uygulamalı derslere girmelerine karşın kültür dersi öğretmenlerinin bu öğrencilerin çok çabuk sıkılabildiği ve daha az ilgi duyduğu dersleri veriyor olmaları ise bu öğretmen grupları arasında iş doyum bakımından farklılıklara sebebiyet verebileceği düşünülebilir. Aynı eğitim kurumunda görev yapıyor olmalarına rağmen, tayin imkanları, ders ortamları, derslerin niteliği gibi çalışma şartlarında farklılıklar bulunan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıklarını hem ayrı ayrı hem de bir bütün olarak araştıran bu çalışma, karşılaştırma imkanı sunarak literatüre sağlayacağı katkı bakımından önemli görülmektedir.

1.3. Problem Cümlesi

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler:

- 1) Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında görev yapan öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?
- 2) Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, öğretmenlik grubu, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- 3) Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?
- 4) Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, öğretmenlik grubu, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
- 5) Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma, İzmir ilindeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumunda çalışan 655 öğretmenden alınan bilgiler üzerine kurgulandığı için ortaya çıkacak sonuçlar İzmir’de yaşayan aynı özelliğe sahip öğretmenlere genellenebilir. Araştırmanın örneklemini İzmir ilindeki 655 mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğretmeni ile sınırlıdır.

Bu araştırma; örneklem grubunun Kişisel Bilgi Formuna verdiği cevaplar ile Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

Öğretmenler, araştırma verilerini toplamak amacıyla dağıtılan kişisel bilgiler anketi ile iş doyum ve örgütsel bağlılık ölçeklerini içtenlikle cevaplamışlardır.

1.6. Tanımlar

Bu çalışmada mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılığı ele alındığı için ilgili kavramların tanımı literatür taraması yapılarak aşağıda verilmiştir;

İş doyumı: “İşgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumu” veya “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali” olarak tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 1996, s. 231).

Örgütsel bağlılık: “İşgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücü” olarak tanımlanmaktadır (Bayram, 2005, s. 125).

Mesleki ve teknik eğitim: “Mesleki ve teknik eğitim, öğrencileri iyi vatandaş olarak yetiştirmenin yanı sıra esnek bir yapı içinde ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ortak bir genel kültür verilerek bir üst öğrenime ve/veya iş hayatına hazırlamayı amaçlamaktadır” (MEB, 2016, s. 18).

Meslek Dersi Öğretmeni: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarındaki atölye ve laboratuvarlarda okutulan pratik ve teorik meslek derslerini veren ve 16.06.2014 tarihli Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici Ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelikte Atölye ve laboratuvar öğretmeni olarak belirtilen öğretmendir (MEB, 2014, s.6197).

Kültür Dersi ğretmeni: Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında ortak olarak okutulan akademik dersleri veren ve 16.06.2014 tarihli Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici Ve ğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelikte genel bilgi ve meslek dersleri ğretmeni olarak belirtilen öğretmendir (MEB, 2014, s.6196).

Öğretmenlik Grubu: Öğretmenlerin kültür dersi veya meslek dersi ğretmeni olmalarına göre yapılan gruplamadır.



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, ilgili yayınlar ışığında, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanmıştır. Ayrıca, bu kavramlarla ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmalara da yer verilmiştir.

2.1. İlgili Yayınlar

Bu kısımda iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin açıklamalara yer verilmektedir.

2.1.1. İş Doyumu

Erşan ve diğerleri (2013)'ne göre iş doyumu kavramının ortaya çıkışı 1920'li yıllara dayanmaktadır. İş doyumu kavramı gerçek önemini 1930'lu yıllarda kazanmaktadır. İş doyumu, çalışan bireye duyulan saygı seviyesine, iş ortamının iyi olmasına, stresi en aza indirgeyen faktörlere, örgütlerin iyi işler sergileyen personellere sahip olabilmelerini arttıran etmenlere göre şekillenen bir kavramdır (Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013, s. 116).

İş doyumu birden fazla disiplin alanını ilgilendiren konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Birden fazla disiplin alanını ilgilendirdiği için de ortak bir tanım uzlaşmanın zorluğu ortaya çıkmaktadır. Azırı (2011)'ya göre de, literatürde iş doyumu kavramı üzerinde uzlaşılmış bir tanım bulunmamaktadır.

Literatürdeki araştırmalar gözden geçirildiğinde, iş doyumunun tanımı ile ilgili;

- Kişinin işi ile ilgili oluşturduğu pozitif duygu bütünü,
- İşi yaparken hissettiği memnuniyet duygusu
- Beklentileri ile kazandıkları arasındaki olumlu ilişki
- Yaptığı iş ile ilgili benimsediği düşünce

gibi farklı noktalara dikkat çeken tanımlara rastlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2006,s. 240).

Hoppock'a göre, iş doyumu çalışanın yaptığı işten duyduğu memnuniyeti ifade etmesini sağlayan duygu bütünüdür. Bu duygu çevresel, fizyolojik ve psikolojik şartların bir birleşiminden oluşur. Vroom ise kişilerin işteki rolüne odaklı bir tanım yapmıştır. Ona göre iş doyumu kişilerin yaptığı işteki rolüne göre meydana gelen duygusal yönelimlerdir (Azırı 2011, s.77). Locke (1969, s. 310) ise iş doyumunu, kişinin işine karşı hissettiği duygusal anlamda pozitif tatmin duygusu olarak tanımlamıştır. Luthans (1995, s.2)'a göre iş doyumu, işle ilgili olumlu ve olumsuz algılar bütünüdür ve birçok değişkenden etkilenen bir kavramdır. İş doyumu üç temel özelliğe sahiptir (Luthans, 1995, s.2):

- İş doyumu ağırlıkla duygulara dayalı bir tutumdur, dışardan anlaşılamaz ve ancak hissedilir.
- İşin nitelikleri ile işi yapacakların işten beklentileri arasındaki uyumun derecesine bağlıdır.
- Ücret, çalışma şartları, yönetimin tavrı ve iş arkadaş grubu iş doyum kavramının birer boyutu ve değişkenidir.

İş doyumu kavramı; çalışanların kendilerini rahat hissederek çalışmalarını, kurum yöneticileri ile uyumlu olmalarını, gerekli alt yapının sağlanmış olmasını ve çalışanlara kendilerini geliştirebilecekleri imkanlar sağlanması sonucunda oluşan bir çalışma doyumu duygusudur (Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 126,127). Başka bir tanıma göre ise iş doyumu, kişinin duygusal ve fiziksel sağlıklı olma durumu üzerinde etki eden, görev aldığı örgütteki istek ve beklentilerinin ne kadar karşılandığının sonucu oluşan ve üretkenliği ile hayata bakışını ciddi anlamda etkileyen bir kavramdır (Sevimli ve İşcan,2005,s.55).

İnsanların genel olarak iş doyumunu yaşamaları, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayabildikleri derece ile orantılıdır. İş doyumu, fiziki ve mental durumların yanında örgüt hakkında beslenen duygu ve düşüncelere de bağlı olarak gelişmektedir. İnsanlar “iş” dendiğinde iş arkadaşlarını, iş ortamını, maddi kazancını vb. konuları düşünmektedir. Bu faktörlerin karşılanması durumunda insanların iş doyumlarını arttırdığı düşünülebilmektedir. Buna göre, iş doyumuna; kişilerin iş yerinde tatmin olabilmelerinin ve mutluluk hissederek işlerini yapmalarının sağlanması durumunda ulaşıldığı söylenebilir. Örgütler, doyum seviyesini çalışanların davranışlarına bakarak öngörebilir ve buna göre hareket edebilirler. Örgütlerin çalışanları gözlemleyerek ilerlemeleri daha iyi ilişkiler kurulmasına da yardımcı olacaktır (Samadov, 2006, s. 1-2).

2.1.1.1. İş Doyumunun Önemi

Samuels ve Alexander (2003, s.294)’a göre, iş doyumunun önemi şu şekilde açıklanmaktadır: Çalışanların işe olan tutkusu ve isteği kurumlar için hayati önemler taşımaktadır. Ödenen ücretlerin de iş doyumunu oldukça etkilediği, ücret memnuniyetsizliğinin iş doyumunda azalma riski yaşattığı belirtilmektedir. Çalışanların memnuniyetsizliklerinin artmasıyla işten ayrılmaların yaşanılması kaçınılmaz olacaktır. Ayrılmaların artmasıyla ve istihdamın azalmasıyla iş verimliliği düşecek ve çalışanlar yetersiz kalacaktır. İşlerin aksaması, yetiştirilememesi ve ortaya iyi işlerin çıkarılamaması sonuçlarını doğuracaktır. Bu nedenle iş doyumunu sağlamak kurumlar için oldukça önem teşkil etmektedir. İş doyumu ile performans arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada

Ostroff (1993, s.963), iş doyumu daha yüksek bireylere sahip örgütlerin, iş doyumu düşük bireyleri olan örgütlere nazaran etkililiklerini yüksek olduğunu savunmuştur.

İş doyumunun önemi düşünüldüğünde akla sadece kurumlar gelmemelidir. Çalışanlar ile kurumlar arasında karşılıklı uyumun sağlanması ve iş birliği içerisinde olmaları da hesaba katılmalıdır. Kurumların, çalışanlarda sağladıkları iş doyumu düzeyinin yüksek tutulması, çalışanları psikolojik anlamda iyi hissettirecek ve kurum işleri iyi bir şekilde ilerleyecektir. Karşılıklı tatmin, iş doyumunun önemini yansıtmaktadır (Rice, McFarlin ve Gentile, 1991, s. 32).

Çalışanların zamanı verimli kullanmaları, işlerini severek yapmaları, kurum içindeki iletişimlerinin güçlü olması, kurum içindeki işleyişi olumlu etkileyecektir ve iş başarısını yükseltecektir. İş doyumunun insanlar için öneminden biri de sadece kuruma karşı değil aynı zamanda topluma ve ailesine karşı yansıttığı olumlu ya da olumsuz tutumların oluşmasını da etkilemesidir. İş doyumu düzeyi; işe devamlılık, iş yeri ve iş ile ilgili şikayetler, stres, mutsuzluk ya da mutluluk ve performans yüksekliği ya da azlığı gibi konularda önemli bir etken sayılmaktadır (Sencan, Yegenöğlu ve Aydın, 2013, s. 105,106).

İş doyumu, çalışanların hayat doyumuna da katkıda bulunmaktadır. İnsanlar hayatları boyunca kendilerini keşfetmeye ve geliştirmeye çalışmaktadırlar. Çalışan insanlar da zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçirdiklerinden dolayı yaptıkları iş hakkında kendilerini geliştirmeyi hedefleyebilirler. İşinde mutlu ve gelişen çalışanların hayatlarında ve işlerinde doyumu yakalayabilmeleri diğer insanlara göre daha kolay gerçekleşebilmektedir. Örgüt ve çalışanların beklentilerinin karşılıklı gerçekleştirilmesi kurum içerisinde doyumu daha kolay sağlayabilmektedir. Örgüt içerisindeki iş doyumunun yüksek olması, yapılan işlerin kalitesini ve iş yerinin verimliliğini olumlu etkilemektedir. Mutlu ve hevesli çalışanların iş yerlerinde daha yaratıcı ve istekli davranmaları beklenmektedir (Sudak ve Zehir, 2013, s. 147,148).

2.1.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yapılan bu çalışmada iş doyumunu konu alan birçok çalışmadan faydalanılmıştır. Faydalanılan çalışmalar sonucunda iş doyumu ile ilgili çok sayıda anlatıma rastlanılmaktadır fakat net bir tanımın olmadığı görülmektedir. İş doyumu ile ilgili, insanların çalıştıkları ortamda kendilerini mutlu ve rahat hissetmelerinin olduğu söylenebilmektedir. İş doyum düzeyi de her işe ve her insana göre farklılık göstermektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki kişilerin ne beklentide oldukları, iş tanımı, örgüt içi iletişim, yönetim gibi pek çok konu iş doyum düzeyini etkilemektedir. Ayrıca iş doyum düzeyini etkileyen diğer faktörlerden olan kişilerin yaş, statü, eğitim düzeyleri, iş deneyimleri, ast-üst ilişkileri, bağlılık seviyeleri gibi

durumların da iş doyum düzeyinde önemli etkiler yarattığı görülmektedir (Demirtaş, 2010, s. 1069).

İş doyumunu etkileyen psikolojik ve fizyolojik faktörlerin yanı sıra; beklentiler, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim seviyesi, topluma bakış açısı, başarıma hislerinin yoğunluğu ya da azlığı, statü ve rekabet duygusu da iş doyumunu etkilemektedir. Bunlarla birlikte iş hayatının ağır şartlara sahip olması, kazandırıcılığının yanında kaybettirici özelliklerinin de olması (iş kazaları, iş hastalıkları, yabancılaşma, belirli bir işin tecrübesi içinde izole olma vb.), ücret tatminsizliği ve birçok konu iş doyumunu etkileyen faktörleri yakından ilgilendirmektedir. Bütün bunlar iş doyumunun ne kadar önemli olduğunu ve içerisinde çok farklı faktörler bulundurduğu göstermektedir (Dağdeviren, Musaoğlu, Kurt, Ömürlü ve Öztora, 2011, s.69-70).

Yapılan araştırmalara bakıldığında iş doyumunu etkileyen başka faktörlerden de söz edilmektedir. Reiner ve Zhao (1999, Akt. Gedik ve Üstüner, 2017) tarafından yapılan bir araştırmada, kişinin iş yerindeki pozisyonu ve kişilik özelliklerinin de iş doyumunu etkilediğinden bahsedilmiştir. Smith, Kendall ve Hulin (1969), iş doyumunu etkileyen faktörleri 5 boyutta incelemiştir. Bunlar, iş arkadaşları, çalışma şartları, yönetim anlayışı, işin kendisi ve alınan ücret olarak belirtilmiştir (Akt. Gedik ve Üstüner, 2017).

Birbirine yakın olmakla birlikte, literatürde iş doyumunu etkileyen faktörlerin sınıflandırılması ile ilgili farklı yaklaşımlara rastlanmıştır. Ancak, araştırmaların çoğunda iş doyumunu etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana sınıflama ile ele alınmıştır.

2.1.1.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, kişileri etkileyen ve motivasyonlarını, başarılarını, tatminlerini ve daha birçok bireysel konuları etkileyen durumların bütünüdür. Bireysel faktörlere şu şekilde örnek verilebilmektedir; saygınlık, yaratıcılık, bağımsızlık ve vicdan rahatlığı. Çalışanlar ilişkilerinin iyi olduğu ortamlarda kendilerini daha iyi hissederler bu da daha yaratıcı ve kendine güvenli bir şekilde işi gerçekleştirmelerine katkıda bulunabilmektedir. (Korkmaz ve Baykal, 2018, s. 87-88).

Sevimli ve İşcan (2005, s.56-57), bireysel faktörleri temelde 3 grupta toplamıştır;

1. Kişilik, inançlar, istek ve beklentiler, değer yargıları ve sosyal-kültürel çevre.
2. Deneyim (tecrübe), yaş ve aynı kurumda çalışma süresi.
3. Cinsiyet, eğitim seviyesi ve zeka.

Kişilik

Çalışanların kurumlardan beklentileri karşılanırsa da bazı durumlarda iş doyumuna ulaşamamaları oluşabilecek bir durumdur. Bunu etkileyen faktör, aslında çalışanların kendi kişiliklerine uygun meslekleri seçmemiş olmalarıdır. Bazen ne yapılırsa yapılsın kişi kendini ortama uygun görmemekte ve bu da iş doyumunu ve performansını etkilemektedir. Bu yüzden kişi kendini tanımalı ve kendine uygun meslekleri seçmelidir. Her bireyin kişilik tipinin farklı alanlara yönelmesi gerektiği ve o alanların kendilerine daha uygun olacağı söylenebilmektedir. İnsanlar; ancak kendi kişiliklerine, merak ve ilgilerine göre bir meslek seçimi yaparak tatmin olabilecek ve iş doyumunu daha kolay yakalayabilecektir (Dursun, Kaya ve İştar, 2015, s. 57).

Çalışanlardaki iş doyumunun düşüklüğünün belirtilerinde hırçınlık, geçimsizlik, iş yavaşlatması gibi tepkiler bulunmaktadır. Çalışanlardaki iş doyum düzeylerinin düşük olması gelişen iş akışının hızını da olumsuz etkileyebilmektedir. Buna göre, çalışanların moral bozukluğu ve mutsuzluğunun iş sürecini olumsuz etkilediği söylenebilmektedir. Ayrıca moral bozukluğu ve isteksizlik birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Örgütlerde çalışan personellerin işe devamsızlık, isteksizlik, işi takip etmeme, işi zamanında yetiştirememe gibi sorunlar yaşadığı söylenebilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 59).

Yapılan araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda, kurumlarda çalışanların doyum düzeylerinin artması, yapılan işin niteliğinin ve kuruma yansımalarının olumlu olduğu şeklindedir. Kurumların çalışanları güdülemelerinin çalışan performansını ve iş doyumunu arttırdığı söylenmektedir. Çalışanların motive edilmesi ve kurumun çalışanlara karşı yön gösterici olması iki tarafa da olumlu katkılar sağlamaktadır. Bireysel faktörler; çalışanları kapsayan ve kurumların çalışanlara sundukları olanakların etkilerinin yansımalarından oluşan durumlardır. Kurumların çalışanlardan beklentileri kendi tutum ve davranışlarının yansımasıdır. Bu yüzden kurumların çalışanlarına değer vermeleri doğrudan kuruma yarar sağlayacaktır (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009, s. 19-20).

Yaş

İş doyumunu en çok etkileyen değişkenlerden biri yaş değişkenidir. Araştırmaların bulgularına göre yaş ile iş doyumunu ilişkisine dair üç görüşe işaret edilmektedir. Bunlardan birincisine göre iş doyumunu genç yaşta yüksek, orta yaşta zayıf ve daha ileriki yaşta tekrar yüksek olacak şekilde bir “U” harfi şeklinde değişim göstermektedir. Bir diğer görüş, yaşın ilerlemesi ile iş doyumunun arttığını savunmaktadır. Üçüncü görüş ise yaşa göre iş doyumunu bir noktaya kadar artmakta daha sonra ise zayıflamaya başlamaktadır (DeMato, 2001, Akt. Sığrı ve Basım, 2006 s.134).

Bu araştırmada olduğu gibi yapılan birçok araştırmada yaşın iş doyumunu etkilediğine yer verilmiştir. Luthans ve Thomas'ın (1989, s.24), daha yaşlı iş görenlerin gençlere göre daha az iş doyumunu yaşadıklarını belirtmiş ve buna gerekçe olarak da teknolojik gelişmelere ayak uyduramamaları ve değişime direnç göstermeleri, aşırı iş yükü ve performans ölçümlerinin yapıılıyor olmasını göstermişlerdir. Bu bulguyla örtüşmeyen araştırma bulgularına göre Sevimli ve Işcan (2005, s. 63), kişilerin yaşının artması ile iş doyumlarının da arttığını ifade etmiştir.

Cinsiyet

Iř doyumunu, cinsiyet ayırımıından çok, kişinin beklentilerine göre şekillenen bir kavramdır. Cinsiyet göre bakılırsa, erkekler daha çok kariyerlerine, terfi durumlarına ve aldıkları ücretin çokluğuna odaklanırlar. Kadınlar ise, daha çok işyerindeki kişiler arası ilişkilere ve çalışma şartlarına dikkat ederler. Bunun yanında, erkek ve kadınların iş dışındaki toplumsal yaşamlarındaki rollerinin farkı da iş doyumuna etki eder. Erkeklerin başarı odaklı, kadınların ise insan ilişkilerinin iyi olduğu algısı vardır. Erkekler işlerine aile yaşantısından daha fazla zen gösterirlerken kadınlar, aile yaşantısını iş yaşamının önünde tutarlar. Bu durumlar, iş doyumunda cinsiyetin etkinliğini artırır (Kirel, 1999, s.119).

Kadınlar, erkeklerden farklı olarak ev ve aile içinde üstlendikleri işlerden dolayı çalışma hayatına motive olamamaktadırlar ve bunun sonucunda erkeklere nazaran daha az iş doyumunu yaşamaktadırlar. Bu durum, onların kariyer hedeflemelerini de olumsuz etkilemekte, kariyer hedeflerinin engellenmesi ise iş doyumsuzluklarında çok ciddi bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Aşık,2010, s.39). Eğinli (2009, s.39), çalışma şartlarının eşit olması durumunda iş doyumunun kadın ya da erkekler için farklılaşmayacağını belirtmiştir. Ancak, bunun gerçekte sağlanmadığında ise çalışma ortamının ve yapılan iş hakkındaki duygusal düşüncenin farklılık gösterebileceğini vurgulamıştır.

Çalışma Süresi

Aynı işte çalışma süresi de iş doyumunu etkileyebilmektedir. Çevik ve Korkmaz (2014)'a göre, insanlar geçimlerini sağlayabilmek için uzun süre iş hayatının içinde olmak durumundadırlar. Uzun süren iş hayatı ve sürekli aynı ortamda aynı işi yapma durumu, çalışan bireylerin yaptığı işi sevmemelerine ya da o işe ilgi duymamalarına, bunların sonucu olarak da mutsuz ve doyumsuz olmalarına –yabancılaşmalarına- sebep olmaktadır. Bu yüzden insanların yaptıkları işe ilgi duymaları, sevmeleri ve o işi öğrenmeye açık olmaları iş doyumunu ve aynı zamanda mutlu olmalarını sağlayacaktır.

Çalışma süresi arttığı oranda çalışanların ücretlerinde ve pozisyonunda bir artış olması beklenmektedir. Çalışma süresinin iş doyumunu etkileme gücü, zamanla çalışanın

elde ettiklerindeki artma miktarına bağlıdır. Bir görüşe göre, çalışan işe isteyerek başlayacağı için, ilk başlarda iş doyum düzeyi yüksek olur. Zaman geçtikçe, beklentilerinin karşılanmadığını fark eden çalışanın iş doyumunu azalacaktır. Başka bir görüş ise, örgüt içinde geçen zaman arttıkça çalışanın örgütün gerçeklerini de hesaba katarak örgüt hakkında daha rasyonel değerlendirme yapacağı ve bunun etkisi ile iş doyum artışı yaşanabileceğidir (Sığı ve Basım, 2006, s.135).

Örgüte yeni katılan bireyler, tecrübesiz üyelerdir ve başlarda örgüte adapte olmaya çalışırlar. Bu süre zarfında bu üyeler, istedikleri pozisyon hakkında gerçekçilikten uzak beklendi içine girebilirler. Zaman geçtikçe, bu beklentiler karşılanmadıkça motivasyonları düşer ve iş doyumsuzluğu yaşayabilirler. Buradan yola çıkılırsa, örgütteki görev süresi bir eşiği aştıktan sonra tecrübenin de etkisi ile iş doyumunu artar (Erdoğan, 1996, s.234).

Eğitim Düzeyi

Alanyazında, sahip olunan deneyim ve eğitim düzeyi de bireysel olarak iş doyumunu etkileyen birer faktör olarak araştırılmaktadır. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde eğitim düzeyinin yükselmesi iş doyumunu da artırmaktadır. Buradaki önemli nokta, kişilere eğitim ve deneyim seviyesine uygun pozisyonda görev verilmesidir. Böyle yapılmaz ise, çalışanlar mutsuzluk ve iş doyumsuzluğu yaşamaktadır. Tersini düşünüldüğünde, yani kişinin eğitim, yetenek ve deneyim seviyesinin üstünde beklentinin olduğu bir pozisyonda çalıştırılması ise stres ve endişe kaynaklı iş doyumsuzluğu yaşatabilmektedir (Aşık,2010,s.39-40).

Araştırma bulgularına bakıldığında, bazılarında eğitim düzeyinin iş doyumunu artırdığı bazı araştırma bulgularına göre ise azalttığı görülmektedir. Eğer kişi aldığı eğitimin kazandırdığı yeteneğine uygun işte çalıştırılırsa ve bunun da karşılığını alırsa iş doyumunu yükselecektir. Aksi durumda iş doyumunu düşük olabilmektedir (Sığı ve Basım, 2006, s.135).

2.1.1.2.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler farklı parametrelere göre sınıflandırılabilir. Bir sınıflamada, Hee, Yan, Rizal, Kowang ve Fei (2018), bireylerin iş doyumunu etkileyen faktörleri üçe ayırmıştır. Bu faktörler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken
Algılanan Stres	
İletişim Eksikliği	İş Doyumu
Ücret	

Tablo 1’de bulunan “algılanan stres”, iş yerlerinde mutlu olmama, gergin olma, hayal kırıklığı, endişe, tükenmişlik hissi, kaygı gibi birçok sorunu temsil etmektedir. Tabloda bulunan bir diğer faktör “iletişim eksikliğidir.” İletişimi, kurumda bulunan bütün çalışanlar arasındaki diyalog olarak tanımlamak mümkündür. İletişim; işyerindeki bilgi alışverişlerini, beklentileri, iş tanımını kısacası işyerinde olup biten her şeyi paylaşabilmenin en önemli aracıdır. İnsanların kendilerini daha rahat ve daha iyi ifade edebildikleri, duygularını daha iyi aktarabildikleri bir iletişim şekli iş doyumuna olumlu katkı sağlayan bir unsurdur. Bir diğer faktör ise “ücrettir.” Ücret işverenin çalışana iş yapma karşılığında ödediği miktara denmektedir. Ücretler çalışanların iş doyumunu sağlamada önemli bir araçtır. Ücretler ve ödüllendirmeler çalışanları motive etmede yarar sağlamaktadır. Çalışanların ücret konusunda mutlu olmaları işe olan bağlılıklarını ve verimliliklerini olumlu yönde etkilemektedir (Hee vd, 2018, s. 333-338).

Türkçapar (2012) ise, iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler için şunları belirtmektedir;

- Yönetici tutumları ve personelle olan ilişkileri,
- Yöneticilerin karar aşamasındaki bilgi ve becerileri,
- Örgütün ve işin gelecek kaygısı yaratmaması,
- Şirketlerin belirledikleri politikaların uygulama biçimleri,
- Ödemeler,
- Mesleğin gelişebilme derecesi ve şansı,
- Çalışma şartlarının bireylere uygunluğu,
- İş ortamındaki iletişim ve çalışanların uyumu.

Sevimli ve İşcan (2005, s. 57-58), örgütten kaynaklanan faktörleri de bireysel faktörler gibi 3 grupta toplamıştır:

- İşin yapısı, zorluğu ve toplum tarafından nasıl algılandığı
- Terfi ve maddi gelir imkanları.
- Örgüt ortamı, çalışma şartları, ödüllendirmeler ve sosyal imkanlar.

Bu açıklamalar doğrultusunda öğretmenlerin iş doyumlarını etkilediği düşünülen örgüt kaynaklı bazı faktörlerin açıklanması yararlı görülmüştür.

Yönetim, ödüllendirme ve sağlanan imkanlar

Örgütün doğrudan müdahil olduğu ve iş doyumunu etkileyen en önemli örgütsel faktörler olarak şunları sıralayabiliriz; kurumların sağladığı olanaklar, hizmet içi eğitimler,

kişisel gelişim programları, personeli keşfetmek, ödül sistemleri vb. Kurumların personelin gelişimine sağladığı olanaklar iş kalitesini arttırmada oldukça etkilidir. Çünkü personele yatırım yapmadan sadece iyi iş ortaya çıkarmalarını beklemek olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Personellerin gelişimi adına yapılan eğitimlerin iş kalitesini olumlu etkileyecek sonuçları doğurması yüksek olasılıktır. Aynı zamanda her personelden de aynı konuda başarı beklemek, personellerde başarısızlık duygusuna sebep olabilmektedir. Her insanın ilgi duyduğu alan ve bilgi-beceri düzeyleri farklılık göstermektedir. Her bireyin özgün olduğu unutulmamalıdır (Eğimli, 2009, s. 37-38).

Çalışanların genel olarak bir örgüte dahil olup işe başladıkları zaman örgütlerin çalışana sundukları olanaklar ve kendilerini geliştirebilme imkanları az ya da hiç seviyesinde olmaktadır. Bu durum çalışanlarda huzursuzluk ve direnme tepkilerinin oluşmasına ve artmasına sebep olmaktadır. Bu tepkiler arttıkça çalışanlardaki iş doyumunu düşmekte ve çalışanların isteksiz tavırlarının etkisi artmaktadır. İş yerindeki çalışan isteksizliği, ilgisinin başka alanlara kaymasına da sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca çalışandaki isteksizlik, mutsuzluk ve işe olan ilgisinin azlığı iş kazasına daha çok sebebiyet verebilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 59).

İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için çalışanların iş sürecinde verimli olmaları önemlidir. Bu verimi etkileyen durum, örgütlerin çalışanlara olan tutumlarından kaynaklanmaktadır. Örgütlerin çalışanlara yönlendirici, geliştirici, tatmin edici fırsatlar sağlaması çalışanların mutluluk ve işe doyum seviyesinin artmasına sebep olmaktadır. Yapılan çalışmalara bakılarak şunu söylemek mümkündür; örgütler varlığını sürdürebilmek istiyorlarsa öncelikle personele karşı tutumlarını olumlu yönde geliştirmelidirler. Örgütlerin önceki tutumlarında etkin personel alımı önemliyken, günümüzde bunun tek başına etkisinin yüksek olmadığı görülmektedir. Personellerin sadece yetenek ve deneyimleri önemsenmemeli, tutum ve duygularına da önem ve saygı gösterilmelidir (Altınışik, 1997, s. 136).

Örgütlerin sergilemeleri gereken tutumlar düşünüldüğünde tutarlılık ve kontrol faktörlerinin önemli olduğu söylenebilmektedir. Çalışanların mutsuzluk, kaygı ve stres duygularını tetikleyen bu iki faktör örgütler tarafından iyi yönetilmesi gereken konulardandır. İnsanlar netlik olmayan durumlarda kendilerini çıkmazda hissederek memnuniyetsizlik duygusuna kapılabilmektedirler. Bunların yaşanmaması adına örgütler, çalışanların hislerine önem vermelidir (Janićijević, Kovačević ve Petrović, 2015).

İnsanların hayatlarını etkileyen iş doyumunun tek taraflı etkilenme olduğunu söylemek, iş doyumunu tanımlı için eksik kalmaktadır. Kurumların da çalışanlarının iş

doyumundan etkilendikleri ve çalışan-kurum arasında paralellik gösteren bir durum olduğu söylenebilmektedir. Kurumların ayrıca çalışanları gelişen ve değişen şartlara göre eğitmeleri, hizmet içi eğitim imkanları sunmaları kurumsal verimlilik ve iş doyumunu için çok önemli olmaktadır. Örneğin; zamanı iyi kullanabilmeleri, fikirlerini açıkça sunabilmeleri, iş ilişkilerinin kuvvetlendirilmesi, yeteneklerini keşfedebilmeleri vb. konularda destekçi bir stratejinin olması kurum yararına olmaktadır. Ayrıca bu strateji, çalışanları kurumlarına ve yaptıkları işe sadakat duymalarında olumlu etkilemektedir (Aşık, 2010, s. 32-34).

İşin Niteliği

Toplumun bir iş hakkında olumlu ya da olumsuz düşüncesi o işi yapanların iş doyumları üzerinde bir etkiye sahiptir. Bazı işleri toplumsal algı nedeniyle kimse yapmak istemez. Bu bakımdan ne olduğu ve niteliği iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür. İş, ilgi çekici, kişinin gelişimini destekleyici, yenilikçi, yetki ve sorumluluğa dayanması gibi özelliklere sahip ise iş doyumunu artırabilmektedir (Erdoğan,1996, s.236). Chu, Hsu ve Price (2003, s.177)'e göre, örgütsel faktörlerde önemli konulardan biri işin özelliğidir. Birçok insan yeteneğini ortaya çıkarabileceği ve geliştirebileceği işi yapmak ister. Bunun temel nedeni, bu tür işleri yaptıklarında başarılı olacaklarına dair güçlü inançlarıdır.

İşin özelliği, çalışanların mutluluk ve doyum seviyelerini etkilemektedir. İşin doyum sağlayıcı, ilgi çekici özelliğe sahip olması, tekrara giren sıkıcı işler olmaması, işle özdeşleşme gibi özelliklere sahip olması çalışanların daha çok dikkatini çekmektedir. Bir diğer konu yöneticilerin çalışanlarla birlik ve uyum içerisinde çalışabilmeleridir. Bu ilişki, çalışan ve yöneticilerin birbirlerini daha iyi anlamalarına ve daha iyi gözlem yapabilmelerine olanak tanıyabilmektedir. (Özaydın ve Özdemir , 2014, s. 256).

İnsanlar, kurumdaki zor görünen işleri başardıklarında takdir edilirler ve bunun sonunda da iş doyumları yükselir. Yani, yapabilecekleri düzeyde olmak kaydı ile zor işleri yapmak çalışanların iş doyumunu artırabilmektedir. Bu durumun aksine, çalışanlar yapabileceklerinin üstünde görevleri yapmaya zorlanırsalar ortaya stres, kaygı ve başka sıkıntılı durumlar çıkar. Bu da başarısızlıkların ortaya çıkmasına neden olarak iş doyumunu düşürecektir (Sevimli ve İşcan, 2005,s. 57).

Ücret

Ücret, iş doyumunu sağlamada değerli bir faktördür. Hem kişinin temel fiziki ihtiyaçlarını karşılar hem de üst seviye psikolojik doyum sağlar. Çalışan, yüksek ücretin örgüte sağladığı katkının yöneticilerce takdir edildiğinin göstergesi olduğunu düşünür (Luthans, 2011, s.142). Çalışan, ücretin yeterli olması yanında kurum içi ücret dağılımının adilliğine de bakmaktadır. Eğer bu dağılım adil ise iş doyumunu artırır, değilse azaltır. Kişi

aynı işi yapanların aynı ücreti aldığına inanıyorsa iş doyumunu yükselir, ancak aynı işi yaptığı halde yeterli olsa bile diğerlerine göre daha düşük ücret aldığını gördüğünde iş doyumunu düşmektedir (Tsai ve Huang, 2008,s.566).

Yapılan araştırmalar, ücret ve işin maddi kazancının iş doyumunu etkileyen temel faktör olduğuna işaret etmektedir. Kişinin iş hakkındaki tutumu, ücretin yeterlilik derecesi, hak edilen ile alınan ücretin yakınlığı, ihtiyaçları ne oranda karşılayabildiği gibi özelliklere bağlıdır. Bu şartlar sağlandıktan sonra ise önemli olan, miktar değil, aynı işi yapanlar arasındaki eşitliği ve dağılımı olmaktadır (Erdoğan, 1996, s.238).

Terfi İmkanları

Terfi imkanları iş doyumunu etkilemektedir. Terfinin birden fazla türü vardır ve farklı ödülleri de beraberinde getirebilmektedir. Çalışanlar, genellikle performans ve kıdeme göre terfi almaktadırlar. Kıdem ile kıyaslandığında performansa dayalı terfi, iş doyumunu çok daha fazla artırmaktadır. Bununla birlikte, adil bir terfi düzeneği çalışanlar arasında iş doyumunu artıran bir faktör olarak ele alınmakta, aksi durum iş doyumunu azaltmaktadır (Luthans, 2011, s. 142).

Terfi, ücreti artırdığı gibi çalışanın örgüt içindeki statüsünü ve toplumdaki saygınlığını da artırmaktadır. Statü ve saygınlığa önem veren kişiler terfi ile yüksek iş doyumunu yaşarlar. Böylece, dolaylı yoldan diğer faktörleri de etkilemektedir. Terfi imkanının herkese açık olması da iş doyumunu olumlu etkiler. Bununla birlikte, terfi edilebilecek kadroların dolu olması sebebi ile başarı bile terfi getirmeyebilir. Bu durum, iş doyumunu düşürecektir (Erdoğan, 1996, s.240).

Brown ve Lam (2008, s.246)'e göre, yükselme olanağının sıklığı, bu ihtimalin ne derece yüksek olduğu ve adil olup olmadığı iş doyumunu etkilemektedir. Ayrıca, terfiye yönetimin bakış açısı da önemlidir. Çalışanlar bir işe başladıklarında yükselme ihtimallerinin düşük, terfi sisteminin adil olmadığı bir ortam sezinlediklerinde negatif tutum geliştirmekte ve iş doyumları düşmektedir.

Çalışma Koşulları, İş Arkadaşları ve Örgüt Ortamı

Örgütün çalışma koşullarının iyi olması iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Ortamı temiz ve çekici olan bir iş, çalışanların işini daha rahat ve kolayca yapmalarına imkan verir. Bu durum ise iş doyumunu artırır. Soğuk veya çok sıcak, yüksek ses ve pis ortamları olan iş yerlerinde ise görevliler işini isteksizce ve daha zor yaparlar. Bu da iş doyumunu düşüren bir unsurdur (Luthans, 2011, s. 143).

Bireyin beraber çalıştığı çalışma grubu da iş doyumuna etki etmektedir. İşletmelerde görevler farklı gruplar tarafından yerine getirilir. Bu grupların bazıları yönetim tarafından

başarılı, bazıları ise daha başarısız görülebilir. Kişinin başarılı grubun içinde bulunması onun iş doyumunu artırması beklenir. Bu sebeple bireyi destekleyen ve beraber çalışmaktan keyif veren çalışma arkadaşları iş doyumunu artıran bir faktördür (Erdoğan, 1996, s.242).

Rogers ve May (2003,s.483)'e göre, çalışanlar çalışma süresinin büyük kısmını diğer çalışanlarla beraber geçirmektedirler. Dolayısı ile iş doyumunu etkileyen bir faktör de beraber çalıştıkları kişilerle olan iletişimdir. Kişi, diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurabilmişse onlarla uyumlu bir şekilde çalışır ve bu da iş doyumunu pozitif yönde etkiler. Bunun tersi durumda ise anlaşmazlıklara bağlı doyumsuzluk yaşanır. İş arkadaşlarının birbirini benimsemesi ve iş birliği içinde çalışması iş doyumunu olumlu etkilemektedir.

2.1.1.3. İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumunun çalışma ortamına sağladığı çok fazla yarar vardır. Bir örgütteki kişinin iş doyumuna yüksek ise iş görme motivasyon ve isteği yüksek olacaktır. Kurumuna bağlılığı artacak ve işini severek yapacaktır. Bu durumun çalışandan çok çalıştığı kuruma faydası olacaktır (Sevimli ve İşcan,,2005,s.58-59). İş doyumuna yüksek çalışanlar, iş ile ilgili konuları çok daha hızlı öğrenirler ve verimlilikleri artar, iş kazaları ve şikayetler azalır. Bireysel faktörler açısından bakıldığında ise algılanan stres azalır. İş doyumunun düşük olduğu örgütlerde ise çalışan performansının düşmesi, işe geç gelme veya gelmeme alışkanlığının ve nihayetinde de işten ayrılımların artması kaçınılmaz olacaktır (Luthans, 2011, s. 144-145).

İş doyumunu tek bir faktör etkilememektedir. Örgüt içerisindeki tutumların tamamı kişilerdeki iş doyumunu etkilemektedir. Yüksek iş doyumuna sahip insanların mutlu, işine bağlı, etrafına saygılı, zamanı iyi kullanan bireyler olduğu söylenebilirken, düşük iş doyumuna sahip insanların işten kaçma, zamanı verimsiz kullanma, etrafına saygı göstermeme gibi tutumlara sahip oldukları söylenebilmektedir. İş doyumuna sahip olmayan insanların işten ayrılma olasılıklarının arttığı ve kurumu olumsuz etkilediği söylenebilmektedir (Eren ve Kıdak , 2017, s. 8).

İş doyumunu bireyleri ve örgütleri iyi yönde etkilerken iş doyumsuzluğu örgütlerin önlem almaları gereken en önemli konularından biridir. Örgütlerin bu konularda çalışma yapmaları ve gerekli önlem almaları gerekmektedir. Yapılan çalışmalar iş doyumsuzluğunun hem işveren açısından hem de işgören açısından olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Örneğin, Eren ve Kıdak (2017)'ın çalışma bulgularına göre, iş doyumuna sahip olmayan insanların işten ayrılma olasılıklarının arttığı ve kurumu olumsuz etkilediği söylenmektedir (Eren ve Kıdak , 2017, s. 8).

İş doyumsuzluğu bireylerde stres ve örgüt içerisinde çatışma gibi dürtüler hissettirmektedir. Bireyler çalıştıkları örgütte iş doyumsuzluğu yaşadıkları zaman işten ayrılma, işe ilgisizlik, işi aksatma, işe gelmeme gibi davranışları gerçekleştirebilmektedirler. Bu davranışlar iş doyumsuzluğu ile ilişkilendirilmektedir. İş doyumsuzluğu da işletmelere önemli sorunlar yaşatabilmektedir. Pazardaki paylarını koruyabilmeleri ve piyasadaki rakipleri ile sağlıklı bir şekilde yarışabilmeleri için personellerinin en verimli şekilde çalışmaları ve işi üretebilmeleri gerekmektedir. İş doyumsuzluğunun olduğu örgütlerde ani işten çıkmalar ve verimsiz personeller örgütlerin rakip firmalarla yarışlarını zedeleyebilmekte ve örgüte zarar verecek gerilemelere yol açabilmektedir. İşletmelerin piyasada tutunmalarının personele olan tutumları ile doğru orantıda olduğu söylenebilmektedir (Koroğlu, 2012, s. 276).

2.1.2 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, araştırmacıların farklı zaman dilimlerinde araştırıp tanımlamaya ve açıklama getirmeye çalıştıkları bir kavramdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, bir mecburiyet, ihtiyaç ya da istekten kaynaklanan örgütte kalmaya devam etme düşüncesidir (Meyers ve Allen, 1991, s.62). Balay (2000)'in tanımı ile ise örgütsel bağlılık, “Bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemi ile özdeşleşmesidir” (Balay, 2000, s.18).

Alanyazında bağlılık ile ilgili çok sayıda tanımlamaya rastlanmaktadır. Bu tanımlamalardan bazıları şu şekildedir (Akt. Sönmez, 2017, s.15):

- “Örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmektir” (Steers, 1977).
- “Bireyin parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesidir” (Gaertner ve Nollen, 1989).
- “Çalışanın belirli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapısını beğenme ve ona devam etme isteğidir” (Schwenk, 1986).
- “Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içerisinde bütünleşme veya uyumlu olma sürecidir”(Hall, Schneider ve Nyrger, 1970).
- “Bireyin örgütsel amaçları ve değerleri kabul ederek benimsemesi, örgütsel amaçları başarmaya yönelik gönüllü olarak çaba harcaması, örgütsel üyeliği sürdürmeye güçlü bir istek duymasıdır” (Karacaoğlu, 2005).

Örgütsel bağlılık genel olarak bakıldığında çalışanların örgütte devamlılığını sağlaması adına yapılan çabaların bütünüdür. Örgütsel bağlılık bireylerde çıkar gözetmeden kuruma olan bağlılıklarından oluşmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 124-125).

Örgütsel bağlılığı oluşturan üç nokta dikkat çekmektedir. Bunlar;

1. Fayda
2. Maliyet
3. Sadakat

Bu üç nokta, örgütsel bağlılığın oluşmasında şekillendirici etkenlerdendir. Örgütsel bağlılığın başlama noktası işe başlama anıdır. İşe uygun bulunan kişinin, başladığı andan itibaren oluşan örgütsel bağlılığın seviyesi, ilerideki fayda, maliyet ve sadakat hislerinin yoğunluğu ile kuvvetlenmekte ya da olumsuz olarak şekillenmektedir. Bu süreç, örgüt ile yakalanan uyum ile paraleldir. Örgüt içerisindeki iletişimin güçlü olması, örgüt kurallarının anlaşılır ve açık olması kişilerin bağlılık hissetmesinde oldukça etkili olmaktadır (Bağdoğan ve Sarpbalkan, 2017, s. 339-341).

Çekmecelioğlu (2006)'ya göre örgütsel bağlılık örgütler için çok önemlidir. Son yıllarda bu konuda yapılan araştırmalar artmaktadır. Çekmecelioğlu'na göre örgütsel bağlılığı aşağıdaki üç faktör en iyi şekilde açıklamaktadır:

- Örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda yol alma, benimsemek ve inanmak.
- Örgütü düşünerek hareket etme ve başarıya götürecek tutuma sahip olmak.
- Örgütün üyesi olmaktan mutluluk duymak ve işe devamlılık isteğine sahip olmak.

2.1.2.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi

1950'li yıllardan günümüze örgütsel bağlılığı konu alan birçok araştırmacı çalışma yapmış ve kuramlar geliştirmiştir. Rekabet piyasasının güçlenmesi ile örgütler, örgütsel bağlılık konularına daha çok önem vermekte ve rekabeti kolaylaştırma yollarına başvurumaktadırlar. Örgütsel bağlılığı sağlamak adına uygulanan bu yöntemlerin nedenleri;

- Örgüte olan bağlılığın örgüt içindeki çalışmaya etkisi.
- Örgüte olan bağlılığın işten ayrılma seviyesini etkilemesi.
- Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların düşük olan çalışanlara göre daha verimli çalışması.
- Örgütsel bağlılığın örgüt etkililiğini olumlu etkilemesi
- Örgütsel bağlılığın çalışanlarda fedakarlık ve dürüstlük özelliklerini arttırmasıdır

(Özsoy, Ergül ve Bayık, 2001, s. 3).

Örgütler için iş görenlerinin bağlılığı en fazla öneme sahip konu haline gelmiştir. Bağlılığı yüksek üyeler problemlerin çözümünde aktif rol alırken kendileri de problem üretmezler. Bu sebeple her kurum ve kuruluş, çalışanlarının bağlılığını artırmanın önemini bilincine ulaştırmıştır. Örgüt, varlığını sağlıklı şekilde yürütmek istiyorsa üyelerin bağlılığını sağlamak zorundadır. Bağlılığı yüksek iş görenlerin örgüte karşı sadakat gösterdikleri, sorumluluk aldıkları ve performanslarının yüksek olacağı kabul edilir. Bağlılığı yüksek iş görenler, herhangi bir uyarıya gerek kalmadan örgüt amaçları için yüksek çaba gösterir ve iş değiştirmeyi düşünmez. Bu özelliklere sahip iyi eğitim almış bir iş görenin örgütte kalmak istemesi ile uzun zaman katkısı sağlanır. Bu sayede örgütün verimliliği artar (İnce ve Gül, 2005,s.13-14).

İş hayatındaki rekabet ortamı düşünüldüğünde, nitelikli ve deneyimli çalışanlar örgütü diğerlerine göre bir adım öne geçiren faktörler haline gelmişlerdir. Dolayısı ile bu türden yoğun bir rekabetin olduğu ortamda fark yaratan nitelikli personeli örgütte çalışmaya devam etme konusunda ikna etmek bir mecburiyete dönüşmüştür. Örgütün yönetimini elinde bulunduranların, bu nitelikli çalışanların bağlılıklarını sağlamada başarı sağlayamamalarından ötürü, bu değerli üyelerin örgütten ayrıldıkları ve hatta daha düşük ücretli başka örgütlere geçtikleri bir gerçek olarak ortada durmaktadır (Çakınberk ve diğerleri, 2011, s.83).

Bu açıklamalar dikkate alındığında, örgütsel bağlılığın hem bir kurum veya kuruluş için hem de bireysel olarak ne denli büyük öneme sahip olduğunu görmekteyiz. Bir örgüt, eğer yetişmiş nitelikli üyelerinin bağlılığını sağlayamaz ve sürekli çalışan değişimi yaşarsa, faaliyet gösterdiği sektördeki rakiplerine karşı dezavantajlı bir duruma düşecektir. Üyelerin bireysel bağlılıklarının yüksek olması, üyeler açısından verimliliğin ve iş doyumunun yükselmesine katkı sağlayacağı gibi örgütün de hedeflerine ulaşmasında kolaylaştırıcı bir etken olacaktır.

2.1.2.2 Örgütsel bağlılığın boyutları

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak literatürde çok sayıda sınıflandırmaya rastlanmasına rağmen, en çok kabul edilen ve en fazla referans alınan sınıflandırma Allen ve Meyer in yapmış olduğu sınıflandırmadır (Doğan ve Kılıç, 2007,s.44). Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın tanımlanması ve ölçülebilir bir biçime getirilmesinde bütüncül bir yaklaşımla çalışma yapmışlardır. Bu çalışma sonucunda bağlılığı, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu bir yapı ile açıklamışlardır (Meyer ve Allen, 1991, s.67). Üç bağlılık boyutunun da ortak yönü, çalışanın iş yeri ile ilişkisini tanımlayan, çalışmaya devam edip

etmeyeceğini belirleyen psikolojik durumlar olmalarıdır. Ancak her bir boyutun psikolojik yapısı farklılık göstermektedir (Meyer ve diğerleri, 1993, s. 539).

2.1.2.2.1 Duygusal Bağlılık

Bu bağlılık boyutu, iş görenin çalıştığı kuruma karşı hislerine karşılık gelir. Bunlar aidiyet duyma ve örgüt faaliyetlerine katılmaya istekli olma şeklinde ortaya çıkar. Bu bağlılık boyutunda dışardan bir etkiden ziyade çalışan kişinin kendi istek ve arzusu ile kurumda kalmak istemesini sağlayan güçlü bir bağlılık durumu söz konusudur (Meyer ve Allen, 1991, s. 82-83). Allen ve Meyer 'in duygusal bağlılık boyutu, örgüt ile bireyin bütünleşmesine dayanır. İş ile ilgili duygusal tepkilerle ortaya çıkar ve işe sarılma davranışı ile gözlemlenir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş arkadaşları ile çalışmaktan, yaptıkları işten ve kuruma olan aidiyetten dolayı büyük bir tatmin yaşarlar (Balay, 2000,s.73).

Duygusal bağlılığı etki eden önemli faktörlerden biri örgüt içerisindeki ilişkilerin kuvvetliliğidir. Örgüt içerisinde rahat iletişim halinde olmak ve fikirlerini özgürce ifade edebilmek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın sağlanmış olması, çalışanlarda kendi istekleriyle işe devam etmeleri ve istekleri doğrultusunda örgütün bir parçası kalmaya devam etmelerini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün çıkarlarını düşünerek kendi çıkarlarını düşünmeden örgütü daha başarılı seviyelere getirme çabasına girmesi ve bunu kendilerinde sorumluluk olarak görmeleridir. Bu boyutta önemli konu, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olmaları ve kendi istekleriyle örgütü düşünerek hareket etmeleri olarak açıklanabilmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 124-125).

Bir çalışma örgütü, içinde bulunan çalışanlar için değerli iş deneyimlerinin yaşanacağı çalışma ortamı sağlarsa, çalışanlarında duygusal bağlılık oluşturarak onların işinde kalma isteğini artırabilir. Dahası, örgütün hedeflerine ulaşması için çok daha fazla çaba göstermelerini de sağlayabilir (Meyer ve Allen,1991,s. 75).

2.1.2.2.2 Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, kişinin işinden ayrıldığında karşılaşacağı zorluk ve sıkıntılardan dolayı çalışmaya devam etmesidir. Çalışan, işinden ayrıldığında bir bedel ödememek, bu durumun getireceği maliyeti karşılayamamak endişesi ile kurumunda kalmaya devam eder. Örgütte kalmaya devam etmek kişinin isteğinden çok bir zorunluluktan kaynaklanır. Örgüt veya örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için değil, kendi ihtiyacından dolayı örgüte bağlılık gösterilir (Meyer vd., 1993, s. 539). Obeng ve Ugboro (2003,s.84) 'e göre devam bağlılığı, kişinin çalıştığı süre içinde elde ettiği kazanımları kaybetme korkusuyla örgütte kalmaya devam etmesini ifade eder. Kişi, örgütte bulunduğu sürede verdiği emek ve

abaları ile kazandığı mali haklar, statü veya pozisyonu kaybetmemek için örgüte bağlılık gösterir.

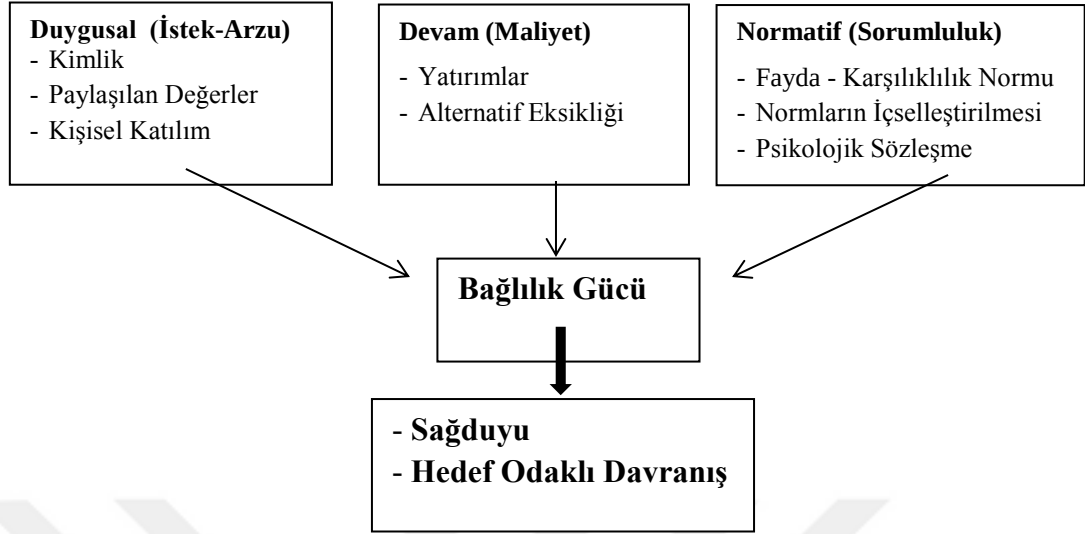
Devam bağlılığı, çalışanların olanak, ödöl ya da kişinin hoşuna giden herhangi tutumu bırakmak istememesi sebebi ile işine devam etmek istemesini anlatmaktadır. Devam bağımlılığına çalışanların daha iyi bir fırsat yakalayamayacakları fikri yön vermektedir. Bunlarla birlikte devam bağımlılığı örgüte tutunma bakımından çok fazla etkili görölmemektedir. Devam bağımlılığını bireysel ve örgütsel faktörler etkilemektedir. Bireyin kendini örgüt içinde mutlu hissetmesi ve yaptığı işten keyif alması örgütü bırakmak istememesini sağlamaktadır. Bu hislerin oluşmasında örgütsel faktörlerin de payı olmaktadır. Örgütün yaklaşımı ve tutumu çalışanlara mutluluk ve zevk alma hissini oluşturmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 124-125).

2.1.2.2.3 Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, örgütün çalışanına yaptığı harcama ve yatırım karşılığında, örgüt içindeki bireylerin kendini örgüte karşı borçlu hissetmesi ile gelişen ahlaki bir zorunluluğa dayanan bağlılık türüdür. Kişiler, ne kendi istekleri ne de çıkarları için değil, bu ahlaki zorunluluk hissi yüzünden kurumlarında kalmaya devam etmektedirler. Normatif bağlılığı güçlü kişiler, örgüt içinde kalmalarının gerektiğini düşünür ve kalırlar. Bu bağlılığın gelişmesinde kurumun çalışanlarına asli görevlerine ilave hizmetler sunmasının etkisi vardır. Bunlara örnek olarak, hizmet içi eğitimler ve bu eğitimlerde ödenen ücretler, yetenek geliştirme kursları vb. verilebilir (Meyer ve Allen, 1991, s.82-83).

Normatif bağlılık, duygusal ve devam bağlılığın yanı sıra daha çok çalışanların örgüte vicdani olarak bağlılıklarını oluşturmaktadır. Normatif bağlılık örgüte katılma zamanından başlamaktadır. Çalışanların örgüt içerisindeki bağlılıklarının iletişim gücünden ve sosyalleşme olanaklarından şekillendiği söylenebilmektedir. Çalışanların örgüte olan normatif bağlılıklarını; sadakatleri, örgüt içi uyumları ve örgüte sağladıkları özveriden oluşmaktadır. Normatif bağlılık tek başına örgütteki sorumluluğa bağlı olmayıp çalışanların kendi vicdanlarına da bağlı olarak şekillenmektedir (Bozkurt ve Yurt , 2013, s. 124-125).

Tüm bu bağlılık türleri ayrı ayrı tanımlanmış olmalarına rağmen birbirinden bağımsız değildirler. Kişiler, bağlılık türlerinden her birini aynı anda ancak farklı düzeylerde yaşarlar. Dolayısı ile bir çalışanın kurumu ile olan örgütsel bağlılığına bakılırken bu üç bağlılık türünün de beraber değerlendirilmesi gerekir (Meyer vd., 1993, s.539). Bu durum şekil 1’de özetlenmiştir.



Kaynak: Bağdoğan ve Sarpbalkan, 2017, s. 341.

Şekil 1: Örgütsel bağlılık ve boyutları

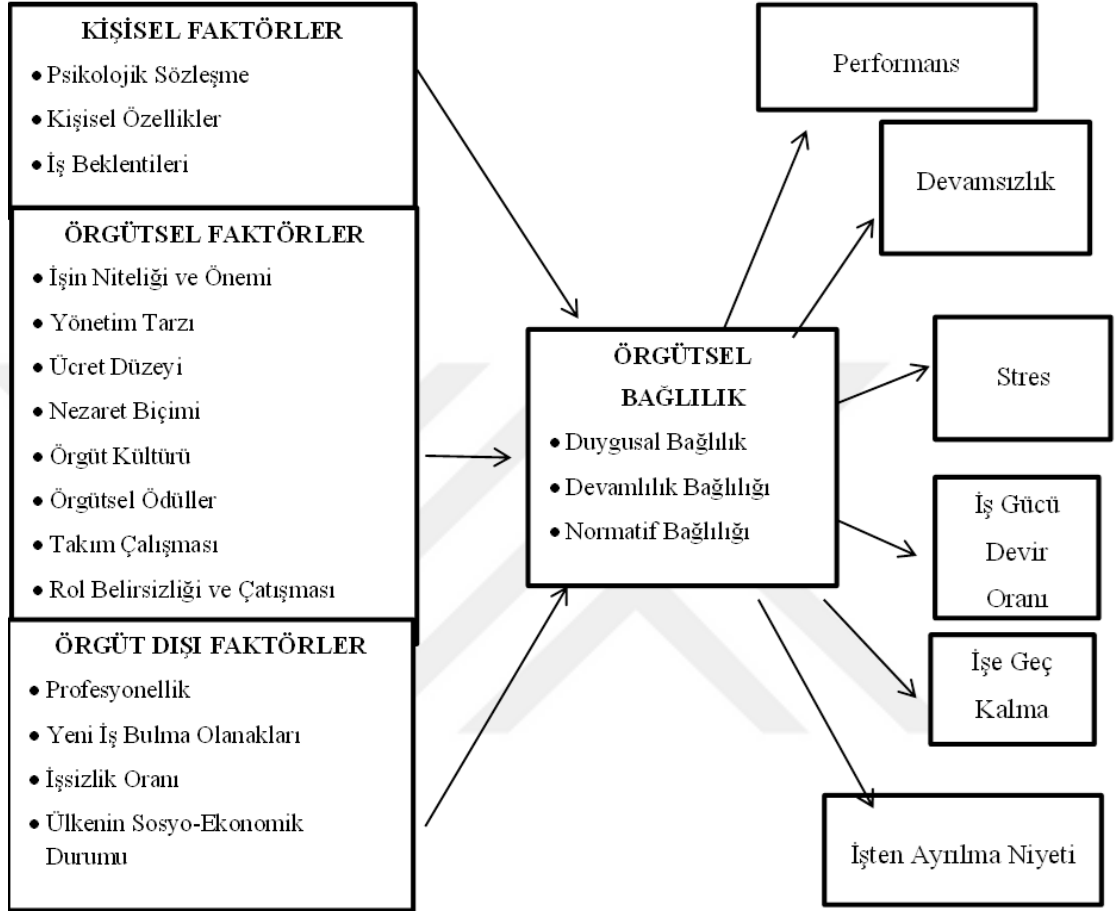
2.1.2.3 Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Bireylerin örgütlere olan bağlılığı denildiğinde, sadakat, işe olan ilgi, örgüt içerisindeki uyum seviyesi akla gelmektedir. Bu duyguların yoğunluğu örgütsel bağlılığın seviyesini belirlemektedir. Örgüt ve çalışan arasındaki bağı oluşturabilmek ve sağlıklı bir iş ortamı yaratabilmek için örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri incelemek yarar sağlayacaktır.

Bayram (2005, s.134), Bu faktörleri şu şekilde sıralamıştır:

- Çalışanın cinsiyeti, yaşı ve iş deneyimleri,
- Örgütün adalet anlayışı ve çalışana yansıttığı güven duygusu,
- Çalışanların sahip oldukları iş doyumu,
- Çalışanların örgüt içindeki rollerini bilmeleri ve herhangi bir rol çatışması yaşamalarına izin verilmemesi,
- İşin öneminin bilinmesi ve destek,
- Çalışanların karar aşamasında yer alması,
- İş güvenliğinin sağlanması,
- Ücret ve ücret dışında sağlanacak haklar,
- İşte başarı duygusu, ödüller, çalışma saatleri,
- Çalışanlara yükselebilecek imkanı sağlanması,
- Yöneticilerin davranış ve tutumları
- Farklı örgütlerle kıyaslandığında daha iyi şartlara sahip olma
- Çalışanlara ilgi gösterilmesi.

Yüceler (2009, s. 450), çalışmasında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel, örgütsel ve örgüt dışı olarak üçe ayırmaktadır. Bu faktörler ve ilişkileri Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları

Şekil 2’de örgütsel bağlılığın kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerden etkilendiği ve bu etkilere göre olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Bu faktörler doğrultusunda çalışanlarda üç çeşit örgütsel bağlılık meydana gelmektedir. Bunlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıklardır. Ve bu bağlılıklar sonucunda örgütsel bağlılığın seviyesine göre çalışanlar tepkilerini belli etmektedir. Bu tepkiler olumlu ve olumsuz olarak yansıtılmaktadır. Örgütsel bağlılığı olumlu yönde geliştiren çalışanlar, örgüte katkı sağlayarak devam ederken, örgütsel bağlılığı düşük olanlar ise işten ayrılma, stres, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti olarak tepkiler geliştirmektedirler (Yüceler,2009,s. 450).

Literatür taramasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ile ilgili bahsedilen görüşleri destekleyen araştırmalar olduğu gibi, farklı faktörler belirten araştırmalara da rastlanmıştır. Karataş ve Güleş (2010)’a göre, örgütsel bağlılık duygusunun

oluşumunda en az etkili faktör çalışma şartlarıdır. Çünkü öğretmenler şu an görev yaptıkları okuldan ayrılıp başka bir okula gittiklerinde de aynı imkanlara sahip olacaklarını, okul değiştirdiklerinde ücret bakımından bir fark olmayacağını düşünmektedirler. Şimşek ve Aslan (2012)'a göre, özerk çalışma imkanı arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Peterson ve diğerleri (2003), Meksika'da yaptıkları araştırmanın bulgularında, örgütsel bağlılık üzerinde, örgüt içi statü, yönetici tutumu, cinsiyet, deneticinin tutumu ve eğitim durumunun etkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.1.2.3.1 Bireysel Faktörler

Örgütlerin başarı elde edebilmeleri ve devamlılığını koruyabilmeleri için çalışanlarda ve örgüt içerisinde örgütsel bağlılığı oluşturmaları önemlidir. Örgütsel bağlılığın oluşturulmasına birçok faktör etki etmektedir. Bunlardan biri de bireysel faktörlerdir. Bireysel faktörler kendi içerisinde iki faktöre ayrılmaktadır. Bunlar demografik ve iş-çalışma hayatına ilişkin faktörlerdir. (Özdevecioğlu, 2003, s. 115). Bu faktörleri oluşturan alt kategoriler şu şekildedir;

Demografik faktörler;

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim durumu
- Mevkii
- Sosyal ve psikolojik özellikler
- Başarma isteği
- Motivasyon
- İlgi

İş – Çalışma Hayatına İlişkin Faktörler;

- Başarma arzusu
- Katılımcı değerler
- Çıkarıcı Değerler

Bu araştırmada örgütsel bağlılığı etkileyecek bireysel faktörler kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Bu nedenle kişisel bilgi formunda katılımcılardan toplanan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri bireysel faktör olarak ele alınmıştır.

Yaş

Birçok araştırmada yaş, örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak belirlenmiş ve ele alınmıştır. Balay (2000, s.41), yaşça daha büyük iş görenlerin gençlere göre daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiklerini belirlemiş ve şu gerekçelere dayandırmıştır:

- Kişi bir kurumda ne kadar uzun süre görev alırsa terfi imkanının o kadar yüksek olduğu bilinci ile örgütte kalmaya devam etmek ister
- Yaşı büyük çalışanlar cazip olsa da başka bir işe geçmeyi gençlere göre daha riskli görürler.
- Yaşça büyük çalışanlar uzun süredir aynı işi yaptıkları ve dolayısı ile daha fazla deneyime sahip oldukları için yaptıkları işten daha fazla doyum alırlar.

Bazı araştırma bulgularına göre bağlılığın, yaş arttıkça artan bir kavram olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu araştırmalara göre, gençlerin daha tecrübeli olan yaşça büyük çalışanlara göre bağlılıkları daha az bulunmuştur (Yalçın ve İplik, 2005,s.400). Mottaz (1987), iş doyumunun yaş değişkeni ile olan ilişkisini inceleyen araştırmasında, yaşın iş doyumunu ve örgüte bağlılığı etkilediğini, genç çalışanların iş değiştirmeyi çok daha eğlenceli buldukları için iş yerindeki ilk yıllarında iş doyumlarının yüksek olmasına rağmen örgütsel bağlılıklarının daha yaşlı olanlara göre düşük olduğunu ifade etmektedir. İş görenlerin yaşının ve iş yerindeki kıdeminin artması ile iş doyum düzeylerinin ve buna paralel olarak bağlılığın arttığını belirtilmektedir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını da araştıran bu araştırmada da yaş değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilediği bulunmuştur. 45 yaş ve üstündeki öğretmenlerin bağlılıkları daha genç olanlara göre daha düşük ölçülmüştür.

Cinsiyet

Kadın çalışanların iş dünyasına girmesi ile birlikte cinsiyet birçok alanda önemli bir bireysel faktör olmuş ve araştırmacılar tarafından araştırılmaya başlanmıştır. Ancak cinsiyetin bağlılık üzerinde etkisinin olduğu fikri daha yaygın olmasına rağmen, bazı araştırma bulgularında cinsiyetin bağlılığı etkilediği, bazılarında ise etkisinin olmadığını ölçüldüğü görülmektedir. Ayrıca, ilişki tespit eden araştırmalarda kadınlar lehine mi yoksa erkekler lehine mi bir değişimin olduğu konusunda da fikir ayrılıkları vardır. Bu araştırma bulgularına rağmen, eğer kadınlar ile erkekler arasında tam anlamı ile işit imkanlar sağlanırsa cinsiyet farkının bağlılık üzerinde bir etkisi kalmayacaktır (Çakınberk vd., 2011, s.22-23).

Nacar. D. (2017), öğretmenlerin cinsiyeti bakımından kadınların örgütsel bağlılıkları erkeklerinkinden düşüktür sonucuna ulaşmıştır. Blau ve Lunz (1998)'un araştırmalarında, örgütsel bağlılık konusunda erkeklerin kadınlar ile kıyaslandığında örgütten ayrılma eğilimlerinin daha fazla olduklarını belirtmiş ve örgütsel bağlılıkta cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olduğu bulunmuştur (Akt. Demirtaş,2010). Borg ve Riding (1991), Malta'da

ki öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyet bakımından kadınların iş doyumunun erkeklerinkinden yüksek çıktığını rapor etmiştir. Eğinli (2009)'un araştırmasında da erkeklerin iş doyum düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Eğitim Seviyesi

Çakır (2001,s.111)'e göre, insanlar eğitim hayatları boyunca eğitimlerine harcama yapmaktadırlar. Dolayısı ile eğitim hayatı sonrasında bir iş ortamında çalışmaya başladıklarında bu yatırımlarının karşılığını almak istemektedirler. Kendilerinden daha az eğitim almış olanlardan sadece ücret boyutunda değil, diğer çalışma şartları bakımından da farklılaşma istemektedirler. Eğitim seviyesi yüksek çalışanlar için yüksek statülü ve prestijli bir iş yapmak da önemli görülmektedir.

Balay (2000, s.40)'ın bildirdiğine göre, kişinin diğerlerinden farklı eğitim seviyesinde olması, onun örgütte kalma isteğini artırmaktadır. Ayrıca, daha üst seviye bir eğitim almayı düşünmeyen çalışanların, bunu düşünen ya da kararsız olan çalışanlara göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu aktarılmıştır. Yalçın ve İplik (2005,s.405)'in belirttiğine göre ise, eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında ters bir orantı bulunmaktadır. Çalışanların eğitim seviyelerinin yükselmesi iş potansiyelini yükseltmekte ve olanaklarını artırmaktadır. Bu da iş beklentilerinin karşılanmaması ile çalışanın o işten ayrılma isteği ile sonuçlanmaktadır.

Naumoun (1993)'e göre, eğitim seviyesi ile bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır. Yani, eğitim seviyesi düşükken bağlılık yükseliyor, eğitim seviyesi yüksekken ise bağlılık azalıyor. Bunun temel nedenlerinden biri, eğitilmiş kişinin örgüte dair beklentilerinin yüksek, örgütün ise bunları karşılama noktasında zayıf kalmasıdır. Eğitimi yüksek birey kendini geliştirmek için olanakların azlığından, bulunduğu pozisyonun yetersizliğinden dolayı memnuniyetsizlik hissetmekte ve bu da bağlılığını düşürmektedir. Bu olumsuzlukları gerekçe gösteren eğitimi yüksek çalışan, istediklerinin bulabileceği başka bir örgüt aramaya başlayacak ve bu da örgütüne bağlılığını azaltacaktır. Joiner ve Bakalis (2006, s.441-442)'e göre, eğitim seviyesi düşük çalışanlar ise tam tersine kendi gelişimi için örgütü ve sunacağı eğitimleri bir fırsat olarak görmekte, kendini örgütüne borçlu hissederek bağlılık geliştirmektedirler. Bu kişiler, örgütlerinden bir istekte bulunmamakta, örgütlerinin onlar için en iyi imkanları sunacağına inanmaktadırlar. Bu inanç, onların işi bırakma niyetini tamamen yok etmektedir.

Hizmet Süresi

Örgütsel bağlılığı yakalayabilmek, hemen oluşmayan ve uzun soluklu bir memnuniyet durumudur. Çalışanlarda örgütsel bağlılığı işe alındıkları ilk zamanlarda

beklemek yanlıştır. Çalışanlar işe alındıkları andan itibaren örgütle ilgili fikirlere yavaş yavaş sahip olmaktadır. Fakat bu fikirler bir anda şekillenemez. Örgüt yapısını, işleyişini, örgüt içi iletişimi ve daha birçok faktörü tanımadan bağlılık oluşmasını beklememek gerekir. Örgüt içerisindeki yönetim, yöneticiler, iletişim, ileri görüşlülük, uyum, olanaklar vb. durumlar ne kadar açık ve olumlu yönde ise çalışanların örgüte olan bağlılıklarının sağlanması da o derece hızlı ve kolay olacaktır (Morrow, 1983, s. 486) .

Doğan ve Kılıç (2007, s.49)'a göre, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yaş ve zaman kavramlarının da çalışanlar üzerindeki etkileri oldukça önemlidir. Yaş ve zaman kavramlarının önemi örgütte geçirilen sürenin fazla olması ile alakalıdır. Örgütte uzun yıllar çalışmış olmanın, örgüt ile mesafe kat etmenin ve kazancını uzun yıllar aynı örgütten elde etmenin çalışan üzerinde örgütsel bağlılığı yarattığı söylenebilmektedir. Lamsa ve Savolainen (1999, s.36), Allen ve Meyer'in sınıflamasındaki devam bağlılığını, kurumdan ayrılmanın sebep olacağı yüksek maliyeti engellemek için kalmaya devam etmek olarak tanımlamıştır (Akt, Sönmez,2017, s.25). Buna göre, hizmet süresinin önemli bir faktör olduğu söylenebilmektedir.

Buna karşın, uzun zamandır aynı kurumda çalışan iş görenlerin diğerlerine göre daha çok devamsızlık yaptığını ve bunun da bağlılığı olumsuz etkilediğini belirten görüşler de mevcuttur. Bunun sebebi olarak ise kişinin işini kaybetmeme konusundaki güveni, işten dolayı oluşan bıkkınlık ve yıpranma olarak gösterilmektedir (Ferik, 2002 'den Akt. Sönmez 2007, s. 25-26). Allen ve Meyer, kuruma yeni başlayan çalışanların başlangıç döneminde ve 6 ay sonrasındaki bağlılık derecelerini ölçmüş ve önemli farklılıklar bulmuştur. Buna göre, çalışanların kurumdaki sosyal bağları, iş tecrübesi ve uyumları arttıkça bağlılık seviyeleri de artmıştır. Bunun yanında, aynı işi yaparak geçirilen süre arttıkça bağlılığın azaldığı da tespit edilmiştir. Yani, aynı kurum içinde geçirilen sürenin artması bağlılığı olumlu etkilerken, aynı kurumda aynı işi sürekli yapmanın olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Doğan ve Kılıç 2007, s.51).

2.1.2.3.2 Örgütsel Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen bir başka etken ise örgütün kendisinden kaynaklanan faktörlerdir. Bu faktörlerden bazılarını kısaca değinilmiştir.

İşin Niteliği ve Değeri

İşin yapı ve özellikleri bağlılığı önemli düzeyde etkiler. Kişinin değerler sistemi ile işin özellikleri uyuşursa bağlılık oluşması beklenir. İş, işgörenin gözünde anlamsız, değersiz ve toplumdaki statüsü düşükse işe ve örgüte bağlılık az olacaktır. Toplumdaki ve kişinin gözündeki değeri çok olan işleri yapan çalışanların ise örgütlerine bağlılıklarının yüksek

olması beklenir. Dolayısıyla, kişinin anlamlı bulduğu işi yaptığı örgüte bağlılığının yüksek olacağı söylenebilir. Buna ek olarak, düşük statülü işleri yapan bireylerde yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi vb. faktörler bağlılık seviyesini daha fazla etkilerler. Statüsü yüksek işleri yapanlar ise bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörlere göre bağlılık duygusu geliştirirler (Güçlü ve Zaman, 2011, s.549).

Carmeli (2005, s.459), işin değerini içsel ve dışsal olarak iki boyutta ele almıştır. İçsel boyut daha çok ilgi çekicilik, çalışma bağımsızlığı vb. gibi işin psikolojiyi ilgilendiren, doyum yönü ile ilgili olan kısmını, dışsal boyutun ise ücret, iş garantisi vb. gibi dış etkileri odak noktası alan kısmıdır. İşin değeri, iş hayatını yaşamının çok büyük bir parçası görenler için örgütsel bağlılığın en büyük faktörü olarak öne çıktığı belirtilmektedir.

Örgüt Yapısı ve Yönetim Tarzı

Örgütün yapısı, işlerin yürütülme süreci ne yönetim anlayışı üyelerin bağlılığını etkileyen faktörlerdendir. Örgütsel yapı, bağlılıkla doğrusal etkileşim içindedir. Örgütsel yapı, karar alma mekanizmaları, örgüt politikası ve yönetim yapısı gibi özelliklerin bir toplamıdır. Örgüt politikası açısından örnek vermek gerekirse, merkezileşme bağlılığı olumsuz etkileyen yapısal bir faktördür. Örgütte merkezileşme az otonomi yükseğe bağlılık artmakta, tersi durumda ise bağlılık azalmaktadır (Israel, 1998, Akt. Güçlü ve Zaman, 2011,s.550).

Yönetimin çalışanlara vereceği destek, örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir. Örgüt yönetiminin çalışanların sosyal ve duygusal isteklerine cevap vermesi, emekleri karşılığında uygun ödüller sunması çalışanlar gözünde yönetimin kendilerini önemseydiği anlamına gelir. Dolayısı ise, bu önemsenmenin çalışan gözündeki miktarı ve değeri onun bağlılığını etkileyecektir. Yani, üyeler örgütün kendilerini önemseydiğini düşündüklerinde bağlılıkları artar ve örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için büyük emek harcarlar. Verilen ödüller ve sağlanan destek üyelerde borçlu hissetme duygusuna ve dolayısı ile duygusal bağlılık artışına sebep olur. Örgütün, çalışanları ilgilendiren konularda adaletli ve hakkaniyetli bir yönetim tarzı benimsemesi ve liderlik tutumunun destekleyici olması örgütsel bağlılık artışı sağlayacaktır (Özdevecioğlu, 2003,s.116).

Örgüt büyüklüğü bağlılığı iki farklı açıdan etkileyebilmektedir. Büyük örgütler, çalışana yükselme ve kendini geliştirme açısından daha çok imkan sunar ve bu örgütsel bağlılığı destekler. Az üyesi olan küçük örgütler ise üyeleri arasında samimi ilişki kurulmasına imkan verirler. Dolayısı ise yönetici ile yakın ilişki kuran çalışanın örgütüne bağlılığı artar (Mathieu ve Zajac, 1990,s.175-176).

Örgütsel ödüller

Kişinin çalıştığı işte kazandığı ücret miktarı örgütsel bağlılık için değerli bir faktördür. Ücret seviyesi, sadece maddi yönü ile ifade edilmemelidir. Yüksek ücretli iş pozisyonlarının yüksek bir çalışma ve sosyal statü anlamına da geldiği unutulmamalıdır. Bu durum, işin değerinin de artması anlamına gelmektedir. Buna göre, ücret artışlarının çoğunlukla örgütsel bağlılığı da artırdığı görülmektedir (Balay, 2000, s.68).

Örgütler, beceri ve bilgileri oranında işgörenlerine ücret öderler. Ücretler yeterli ise çalışanlar kendini mutlu hisseder, yetersizlik durumunda ise işe karşı negatif tutumlar geliştirirler. Ödenen ücretler, işgörenin yetenek ve özellikleri arttığında artar. Bir teknisyene göre iyi olan ücret mühendise göre ise az bulunacaktır. Kişinin yaşantı biçimi de ücrete bakışını değiştirebilir. Aynı işte, aynı ücretle çalışan kişilerden günlük harcamaları fazla olan az olana göre aynı ücreti daha yetersiz bulabilir (Günbayı,2000, Akt. Güçlü ve Zaman, 2011,s.545).

İş görenlere sözleşmeleri gereği yapılan ödemelerden farklı olarak ve bunlara ilave olarak verilecek ödüller de bağlılığı olumlu şekilde etkilemektedir. Bunlara örnek olarak, terfi imkanları, esnek çalışma imkanı verilmesi, bir başarı karşılığında maaş ikramiyesi vb. verilmesi gösterilebilir. Bununla beraber, bu maddi ödüller davranışsal bağlılık üzerinde daha fazla etkili olmaktadır (Keleş, 2006, s.64). Oliver(1990)'ın araştırmasına göre, örgütün sağladığı ödüllerden kaynaklı bağlılık artışı demografik değişkenlerin oluşturduğu bağlılığa göre daha fazladır (Bayram,2005,s.134).

Rol Belirsizliği ve Çatışması

Fisher (2001, s.144), rol belirsizliğinin iş yerinde iş görene uygun görevi yerine getirebilmesi için gerekli bilgilerin verilmediği zamanlarda ortaya çıktığını belirtmiştir. İşle ilgili birbiri ile çelişen istek ve görevler ortaya çıktığında ise, iş gören rol çatışmasına girer. Bu durumda da bu görevlerden birini yapamamakta veya karşılamaya çalışırken çok büyük olumsuzluklar yaşamaktadır.

Rol çatışması, çalışanlarda psikolojik etki şeklinde ortaya çıkar. Rol çatışması yaşayan kişiler kendi kabuğuna çekilir ve ilgisiz kalırlar. Yaptığı işi boşuna yaptığını düşünür ve iş arkadaşlarından da uzaklaşırlar. Bu durum ise, örgüt dışı seçeneklerin daha çekici gelmesine neden olur ve bağlılığı düşürür (Katz ve Kahn, 1977 den Akt. Balay, 2000, s. 45)

Yapılan araştırmalarda, rol çatışmasının bağlılığı negatif yönde etkilediği ortaya konmuştur. Kişiye, örgüt içinde yeteneklerini geliştirebileceği roller verilip örgütteki rolüne

ilişkin kavramlar açık bir şekilde belirtildiği zaman kişide bağlılık artışı olduğu saptanmıştır. Ters durum ise rol karmaşasına neden olur ki bu da bağlılığı azaltmaktadır. Ayrıca, kabiliyeti üzerinde rollerin kendisine verilmesi kişinin bunalmasına ve yine bağlılık düzeyinin düşmesine neden olur (Mowday, Porter, ve Steers,1982,s.32).

Örgüt Kültürü

Erengül (1997)'ye göre örgüt kültürü, örgütteki üyelerin beklenti ve amaçları, tutumları, üyeler arası ilişkiler ve beraber hareket etme biçimlerinin etkileşimli bir normunu ifade eder. Örgütün sosyal yapısı sayesinde her çalışan bu kültürü benimser ve özümser. Her örgütün geliştirdiği kendine has bir kültürü vardır ve örgüt bu değerlere dayalı yaşamını sürdürür ve gelişir. Örgüt kültürü dinamik bir yapıdır. Örgüte yeni katılan her birey değer normlarının değişmesine ve gelişmesine aracılık eder. Örgüt kültürü, örgüte ait felsefe, norm, düzen, değer, kahramanlar gibi değerler ile kurallar ve davranış kalıplarını temsil eder. Bu sebeple, üyelere bu bilgi ve değerleri aktarır ve bunların kabullenilmesi ve bunlara uyum sağlanması için etkide bulunur. Bunun sonucunda, çalışan örgüt kültürüne uyum sağlarsa özdeşleşir ve bu özellikle örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu geliştirir (Şimşek ve Fidan; Kean, vd., 2018, Akt. Ateş,2019,s.127).

Takım Çalışması

İş arkadaşları, örgütsel bağlılık üzerinde direkt etki eden bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Onlara bağlılık, işin kendisine bağlılık kadar kuvvetli olmasa bile bir şekilde örgüte bağlılığa yansımaktadır. Bu sosyal etki, bağlılığa çevresel bir etki ile katkı sağlamaktadır. Şöyle ki; bir kişi örgütten ayrıldığında sosyal bağı bulunan çalışma arkadaşlarıyla da ayrılacağını bildiğinden, bu bağı koparmak istemediğinde örgütünde kalmaya devam etmeyi tercih edebilir. Bunun dışında, bireyin beraber çalıştığı çalışma grubu da örgütsel bağlılıkta önemli etki yaratabilir. Birbirini destekleyen grupların bulunduğu örgütte, ortak amaç için gruplar birbirini destekler ve örgütsel bağlılıklarını artırır. Rekabet halindeki grupları bulunana örgütlerde ise grubun amaçları örgütün amaçlarının önüne geçebilir. Beklenen durum; çalışma gruplarının amaçlarının örgütün amaçları ile uyumlu olmasının çalışma grubuna bağlılığın örgüte bağlılığı desteklemesidir. B uyumluluk sağlanmadığında ise, grup bağlılığı ile örgüte bağlılık ilişkisiz olmaktadır (Randall ve Cote 1991,Akt. Balay,2000,s.46).

2.1.2.3.3 Örgüt Dışı Faktörler

Çalışanlarda örgütsel bağlılık seviyesini etkileyen örgüt dışı faktörler genel hatları ile şu şekilde sıralanabilir (Baysal ve İnceoğlu, 2016, s. 136):

- İş fırsatları.
- Sektörün durumu ve rakipler.
- Ekonomik durum.
- İşsizlik oranı.
- Profesyonellik.

İş Fırsatları ve Ekonomik Durum

Balay (2000, s.67)'a göre, işten ayrılıp yeni bir iş bulma olanağını sınırlı bulan çalışanların örgütsel bağlılıkları daha yüksek iken, bu ihtimali çok az olarak gören çalışanların örgütsel bağlılıkları çok daha fazladır. Bu durum aslında ülkedeki ekonomik-sosyal ortamla da ilgilidir. Ülkede ekonomik sorunların olduğu, çalışanların işlerine son vermelerin fazla olduğu ve dolayısı ile yeni iş bulma fırsatlarının çok kısıtlı olduğu dönemlerde örgütsel bağlılığın yükselmesi beklenebilir.

Bireyin çalışma hayatını sürdürdüğü örgütünün içinde bulunduğu sektör veya çalışma alanının krizde olması, çalışılan örgütün gelecekte sıkıntı yaşayacağı düşüncesinin oluşması yada kişinin örgüt içinde kendi geleceğini garantide görmemesi örgüte olan bağlılığı negatif şekilde etkileyecektir. Bu türden belirsizliklerin ve istikrarsız durumların olduğu örgütlerde bağlılık düşük, tersi şartlar altındaki örgütlerde ise bağlılık yüksek olmaktadır. Ülkenin işsiz sayısı ve oranı da bağlılığı etkilemektedir. İşsizlik oranı yüksek ise bağlılık da mecburiyete bağlı olarak yüksek olmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 61-70).

Profesyonellik

Örgütsel bağlılık bakımından profesyonellik, kişinin yaptığı iş ve meslek ile özdeşleşme ve bu mesleğin değer normlarını içselleştirme durumudur (İnce ve Gül, 2005, s.84). Profesyonellik, örgüte ya da mesleğe bağlılık konusunda çelişkiye düşüren bir konudur. Mühendis, doktor, avukat vb. işleri yapan profesyonel kişiler, örgüte mi mesleğe mi bağlılık duyacakları konusunda kararsız kalabilmektedirler. Her ikisine bağlılık göstermek bir ikileme sebep olabilmektedir. Eğer profesyonellerin kariyer beklentisi örgütlerine bağlı veya örgütleri onlara alanlarında gelişim imkanı sağlıyorsa, bu durumda örgütsel bağlılık mesleki bağlılığa üstünlük kurabilmektedir. Bu sebeple, profesyonellerin örgütteki pozisyonu ve maddi kazancı, onların örgüte bağlılıklarında etkilidir (Gunz, 1994, Akt.Güçlü ve Zaman, 2011, s.550).

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)'a göre örgütsel bağlılık, üyelerin örgütlerine uyumu ve bağlılıklarının gücünden oluşmaktadır. Bir diğer söylemle çalışanların örgütün değer ve amaçlarını benimsemeleri ve örgütü başarıya götürecek her türlü çabayı göstermeleri olarak yorumlanmaktadır. Bireylerin örgüt ile devam etme istekleri, örgüte olan bağlılıklarının göstergesidir. Örgütsel bağlılığın derecesi ise örgüt ile çalışan kimliklerinin uyum düzeyleri ve çalışanların örgüt üyesi olmalarından memnun olma derecelerinin yoğunluğuna göre şekillenmektedir.

2.1.2.4 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağlılığın sonuçları pozitif ya da negatif olabilmektedir. Yüksek düzeyde bağlılık her zaman olumlu sonuçlara sebep olmaz. Bu, örgütün hedeflerinin makul olup olmaması ile de ilgilidir. Hedefler makul değilse yüksek bağlılık örgüt açısında büyük sorunlara neden olabilirken, hedeflerin uygulanabilir seçilmesi yüksek bağlılık ile birleştiğinde etkili sonuçlar verebilmektedir (Balay, 2000, s.152). Örgütsel bağlılığın kendisinden ziyade sonuçları önemlidir. Bu açıdan örgütsel bağlılığın sonucunda ortaya çıkan iş doyumunu ve sadakat önemlidir. Yüksek bağlılık, birey ve örgüt için istenen bir durumdur. Bağlılık sayesinde iş bırakma oranı azalır, çalışan devri azalır ve yüksek iş doyumunu meydana gelir (Sığırı, 2007, s.266).

Örgütsel bağlılık örgütlerde çalışanların bağlılık derecelerine göre olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgüt beklentileri ve amaçları çalışanlara uymadığında ya da ağır geldiğinde örgütsel bağlılık derecesi azalmaktadır. Bu da örgütü başarısızlığa götürmektedir. Örgütün beklentileri ve amaçları akılcı, makul ve kabul edilebilir olduğunda örgüt içinde çalışanlar daha verimli, etkili ve uyum içerisinde çalışmaktadırlar. Bu da çalışanlarda örgütsel bağlılık seviyesini yükseltmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması örgütü başarıya götürmekte ve ilerletmektedir. Çalışanlarda örgütsel bağlılığın düşük olması işi aksatma, işe gelmeme, geç gelme, zamanı verimli kullanmama gibi durumlara yol açarken örgütsel bağlılığın yüksek olması çalışanların iyi iletişim kurmalarına, işe bağlanmalarına ve benimsemelerine, örgüt çıkarlarını düşünerek davranmalarına yol açmaktadır (Taş, 2012, s. 33). Örgütsel bağlılığın olası sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Çalışan		Örgüt	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık	-Bireysel yaratıcılık, özgünlük ve yenilik oluşumu -İnsan kaynaklarının etkin kullanımı	-Mesleki gelişimde yavaşlık -Dedikodu sonu artan kişisel maliyetler -Çalışanın örgüt amaçlarını zedeleyecek olası ayrılma, ihraç veya çaba harcamama	-Zararı sınırlayarak, morali arttırarak ve yeniden işe alımlarla, iş devrinin gerçekleşmesi ve düşük ve yıkıcı performansın engellenmesi -Çalışanların söylentileriyle hataların ortaya çıkması ve örgüte yararlı olması	-Yüksek oranda iş devri, işe geç kalma, işte kalmada isteksizlik, örgüte sadakatsizlik, düşük iş kalitesi, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, rol modeline zarar verme -Çalışan üzerinde sınırlı kontrol, zarara yol açabilecek dedikodular
İlmlı Düzeyde Örgütsel Bağlılık	-Ait olma, sadakat, güvenlik, etkin olma duygularının gelişmesi -Örgütten farklı kimliğin korunması -Yaratıcılıkta kişisel bağımsızlık olması	-Olası sınırlı kariyer gelişme ve ilerleme fırsatları -Örgütsel katmanlar arasında kolay olmayan uzlaşma	-Artan çalışan kıdemi, sınırlı işten ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	-Çalışanın rol üstü ve vatandaşlık davranışlarının sınırlanması -Çalışanların örgütsel taleplerle iş dışı talepleri dengelememe ihtimali -Örgütsel etkinlikte olası düşüş
Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık	-Bireysel beklenti ve mesleki gelişimi karşılama -Davranışların örgüt tarafından ödüllendirilmesi -Çalışanın iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yenileşme, yaratıcılık fırsatlarının boğulması -Çalışanlar tarafından değişime karşı direnç gösterilmesi -Sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim yaşanması -İş dışı örgütler için sınırlı zaman, enerji -Arkadaş ilişkilerinde zayıflama	-Güvenli ve dengeli işgücü oluşumu -Daha yüksek üretim için çalışanın örgütün taleplerini kabul etmesi -Yüksek düzeyde görev yarışı ve performans -Örgütsel amaçların karşılanması	-İnsan Kaynaklarının yerinde kullanılmaması -Örgütsel esneklik, yenilik ve uyum eksikliği -Geçmiş politika ve süreçlere tam güven çaba sarf eden çalışanlardan öfke ve düşmanlık -Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkması

Kaynak: Randall 1987'den Akt. Balay, 2000, s.67

Düşük bağlılık söz konusu olduğunda, tüm olumsuzluğa rağmen kişinin yaratıcılığının ortaya çıkması için bir ortam oluşabilir. Ayrıca düşük bağlılık sahibi kişi yeni iş imkanlarını değerlendireceğinden örgütten ayrılacak ve belki de yerine yüksek bağlılık sahibi biri gelecektir (Balay, 2000, s.153).

İlımlı seviyedeki bağlılık, kişinin örgütteki çabalarının yüksek, buna karşılık özdeşleşmesinin tamamen gerçekleşmediği düzeydeki bağlılıktır. Bu bağlılık düzeyindeki bireyler, örgüte karşı kayıtsız şartsız bir sadakate sahip değildir. Aksine, örgütle özdeşleşmeye karşı çaba sarf ederek örgütün kendisini şekillendirmesine karşı koymaya çalışırlar. Örgütün kendi kişisel kimliklerine zarar vermeyen değerlerini kabul ederler. Bir yandan kendilerine düşen örgütsel görevleri en iyi şekilde yapmaya çalışırlar, bir yandan da kendi kişilik değerlerini korumaya çalışırlar. Sonuçta birey ve örgüt açısından dengeli bir bağlılık oluşmaktadır. Örgüt, bu çabaya olumsuz tepki vermediği sürece ılımlı bağlı kişiler örgüte uzun süre kalmayı tercih ederler (Balay, 2000, s.63).

Yüksek bağlılık düzeyinde, örgüt ile birey arasında güçlü bir bağlılık vardır. “ örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” felsefesi hakimdir. Örgüt de bu yüksek özdeşleşmeye olumlu yanıt olarak bireye yetki vererek ve terfi ettirerek onu onurlandırır. Kurumlarda bu tip kişiler kurumun yıldızları olarak görülürler ve her konuda diğer çalışanlara kıyasla daha fazla tatmin edilirler (Balay,2000, s.65).

2.1.3 İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Sıgır ve Basım (2006, s.137)’a göre; iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarına bakıldığında temeldeki farklılık, iş doyumunun çalışanların örgüt içinde kendi yaptıkları işleri değerlendirmeleri sonucu şekillendiği, örgütsel bağlılığın ise çalışanların örgütün tamamını değerlendirmesi sonucu şekillendiği söylenebilir. İş doyumuna kıyasla, örgütsel bağlılık çalışanlarda daha uzun zamanda oluşmakta, daha sağlam ve kararlı olmaktadır. İş doyumunun yapılan işe göre şekillenmesi, çalışanlarda iş doyumu ile ilgili daha hızlı fikirlerin belirmesine sebep olmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise örgütü tanıma, anlama, öğrenme ve uyum sağlama sürelerinin daha uzun olması örgüte karşı şekillenecek tutumu daha uzun süreye yaymaktadır.

İş doyumu ve bağlılık, birbirini tamamlayan ve birbirine benzeyen kavramlardır. Temeldeki farklılık şudur; “işimi seviyorum” diyen kişi iş doyumu, “ çalışmakta olduğum kurumu seviyorum” diyen kişi ise örgütsel bağlılık yaşıyor demektir. İş doyumu yapılan işe karşı geliştirilen tutumu ifade ederken, bağlılık görev alınan örgütle ilgili tutumlardan kaynaklanır. Buradan yola çıkılırsa, çalışanların iş doyumu sağlanmadan örgüte olan bağlılıklarını sağlamak oldukça zor olabilmektedir. (Doğan ve Kılıç,2007,s.52)

İş doyumuna ve örgütsel bağlılık düşünüldüğünde aralarında anlamlı farklar olmamakta fakat önemli ilişkileri bulunmaktadır. İş doyumunun örgütsel bağlılığı etkilediği yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. İş doyumuna ve örgütsel bağlılığın aralarındaki ilişkiyi araştıran araştırmacılar bu konuda ikiye ayrılmaktadır. Bazı araştırmacılar iş doyumunun örgütsel bağlılığı oluşturduğunu savunurken bazı araştırmacılar ise örgütsel bağlılığın iş doyumuna sebep olduğunu savunmaktadır. Çalışanların mutluluk seviyeleri iş doyumuna ulaştırırken, işe olan bağlılıklarını ve ilgilerini örgütsel bağlılık oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılığın iş doyumuna ile ilgisi azımsanamayacak kadar yüksektir. Örgütsel bağlılığın oluşabilmesi için öncelikle bireylerin iş doyumunu yakalamış olmaları gerekmektedir. Bu şekilde, çalışanlar örgütü benimseyebilecek ve örgüt çıkarını düşünerek daha verimli çalışabilecektir (Varol, 2017, s. 201).

İş doyumuna ve örgütsel bağlılık karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farklılıkların olmadığı, aksine benzerlikler gösterdiği görülmektedir. İş doyumuna ile örgütsel bağlılık birbirleri ile yakından ilişkili durumlardır ve iki durum da birbirini etkilemektedir. İş doyumuna yüksek olan çalışanların örgüt içerisinde daha olumlu davranış sergilediği ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediklerini söylemek mümkündür. İş doyumunun yükselmesi örgütsel bağlılığı arttırırken, iş doyumunun azalması örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. İş doyumuna ve örgütsel bağlılık çalışanların yaptıkları işi ve o işin ortamını ifade etmekte ve sahip olunan psikolojik hisleri ifade etmektedir. İş doyumuna ve örgütsel bağlılıkla ilgili aralarındaki etkileşim aşağıdakiler gibidir (Yenihan, 2014, s. 174-176):

1. İş doyumuna örgütsel bağlılığa neden olur: İş doyumuna kişisel beklenti ve örgüte göre şekillenmektedir. İş doyumuna yakalayan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da aynı derecede ilerlediği görülmektedir. İş doyumuna-örgütsel bağlılık arasındaki fark ise, iş doyumuna, tamamen kişinin ne beklediği ile ilgiliyken örgütsel bağlılıkta daha kapsamlı durumlar ortaya çıkmaktadır. Örgütün beklentisi, çıkarı, uyumu gibi faktörler etki etmektedir. Ancak etkileşim olarak, biri azalınca diğerini de etkilediği görülmektedir.

2. Örgütsel bağlılık iş doyumuna neden olur: İş doyumunun örgütsel bağlılığı etkilediğini düşünen araştırmacıların yanı sıra örgütsel bağlılığın da iş doyumuna yakından etkilediğini düşünen araştırmacılar da vardır. Örgütsel bağlılık, kişilerin örgüte karşı duygu ve tutumlarının bütünüdür oluşturmaktadır. Kişilerin örgüte olan bağlılıkları ve örgüt içinde devam etme istekleri iş doyumlarını etkilemektedir.

3. Örgütsel bağlılık ve iş doyumuna birbirlerine neden olur: Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılık ile iş doyumuna arasında sebep-sonuç ilişkisi bulunduğunu belirtmektedirler.

4. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında bağ yoktur: Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunmaktadır. Örgütsel bağlılığın örgüte karşı olan hislerden ve çabalama isteklerinden oluştuğunu, örgüt çıkarını düşünerek ve devamlılık sağlama isteklerini sürdürerek örgütten ayrılmama isteklerinden oluştuğunu, iş doyumunda ise tamamen kişinin kendi beklentilerini göz önünden bulundurarak ve şahsi düşüncelerle kıyaslayarak oluştuğunu savunmaktadırlar (Yenihan, 2014, s. 174-176).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarının araştırıldığı yurt içi ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar

Balay (2000), özel ve resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler üzerinde örgütsel bağlılığı ölçen bir çalışma yapmıştır. Çalışma Ankara iline bağlı 7 merkez ilçedeki öğretmen ve yöneticileri kapsamıştır. Örneklemin oluşturulmasında tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış ve evren ilçe bazında 7 tabakaya ayrılmıştır. Araştırmada 11 özel 17 resmi olmak üzere toplam 28 lisede uygulama yapılmış 690 geçerli anket ile araştırmanın örneklemi oluşturulmuştur. Araştırmada örgütsel bağlılık, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere 3 boyutta ele alınmıştır. Bulgulara göre uyum boyutunda, resmi okullardaki öğretmen ve yöneticiler özel liselere göre, öğretmenler de yöneticilere göre daha yüksek puanlar almıştır. Özdeşleşme boyutunda özel liselerdeki katılımcılar devlet liselerindekilere göre, yöneticiler de öğretmenlere göre daha yüksek bağlılık puanı almışlardır. Özel lise katılımcıları resmi lise katılımcılarına, yönetici pozisyonundaki katılımcılar da öğretmenlere göre içselleştirme boyutu puan ortalamalarında daha yüksek puan almışlardır. Katılımcıların cinsiyeti uyum, içselleştirme ve özdeşleşme boyutunda anlamlılık göstermemiştir. Araştırmanın sonuç kısmında Balay (2000), resmi okullardaki öğretmen ve yöneticilerin mecburiyetten uyum bağlılığı gösterdiklerini ve bağlılıklarının araçsal olduğunu belirtmiştir.

“Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık” konulu doktora tezi araştırmasında Mahmutoglu (2007), MEB merkez teşkilatında görev yapan 235 yöneticiden topladığı veriler üzerinde çalışma yapmıştır. Çalışmanın amacı, yönetici pozisyonundaki personelin örgütsel bağlılık ile iş doyum düzeylerini belirlemek ve bu değişkenlerin bazı demografik değişkenler ile anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini

ortaya koymaktır. Araştırmanın sonucunda, yöneticilerin örgütsel bağlılıkları orta, iş doyum düzeyleri ise yüksek çıkmıştır. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. İş doyum düzeyi ile yaş ve öğrenim düzeyleri arasında anlamlı ilişki yokken, cinsiyet bakımından erkek yöneticilerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mahmutoğlu, 2007).

Orta öğretim ve ilköğretim öğretmenlerini beraber değerlendiren bir çalışmada Tak ve Çiftçioğlu (2008), Bursa’da görevli 305 öğretmen ile iş doyum ve örgütsel bağlılığı da içeren bir dizi değişken düzeyini belirlemek için bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre iş doyumunu ile öğretmenlerin okullarında kalma niyetlerinin göstergesi örgütsel bağlılık arasında büyük ve anlamlı ilişki olduğu, yöneticisinden ve öğretmenlik mesleğini yapmaktan memnun olanların örgütsel bağlılık seviyesinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Özel (2009), İstanbul’daki üniversitelerde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini çalışmıştır. Çalışma sonucunda akademik personelin örgütsel bağlılığının orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Bulgulara göre, bağlılık düzeyi yaşa, mesleki kıdeme, kurumsal kıdeme, cinsiyete ve alınan ücrete göre anlamlı değişiklikler göstermektedir.

Demirtaş (2010), 2009-2010 eğitim öğretim yılında Malatya ilindeki toplam 34 dershanede görev yapan öğretmenler üzerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerine bir çalışma yapmıştır. Toplam 217 öğretmen üzerinden veriler toplanmıştır. Bu çalışmada da Üstüner (2009) tarafından geliştirilen Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği ve Minnesota İş Doyum ölçeği kullanılmıştır. Cinsiyete göre yapılan analizlerde, cinsiyetin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin hem örgütsel bağlılık hem de iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyumunun öğretmenlerin branşına göre de anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Demirtaş (2010)’un çalışmasına göre mesleki kıdem örgütsel bağlılık ve iş doyumunu anlamlı şekilde etkilemektedir. Buna göre kıdemi yüksek öğretmenlerin bağlılıkları, düşük kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Aynı durumun iş doyum düzeyleri için de geçerli olduğu bulunmuştur. Yani, dersane öğretmenlerinden göreve yeni başlayanların hem örgütsel bağlılığı hem de iş doyum düzeyleri düşük, uzun süre görev yapanların ise yüksek çıkmıştır. Bu çalışmaya göre, dersane öğretmenlerinin kıdemi yükseldikçe hem bağlılık hem de iş doyum düzeyleri yükselmektedir. Araştırmanın

nihai hedefi olarak dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye bakmıştır. Buna göre dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki vardır. Bir başka ifadeyle, bağlılık artışına bağlı olarak iş doyumunu artmakta, iş doyumunun artması ise örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir.

Karataş ve Güleş (2010), iş doyum ve örgütsel bağlılığı İstanbul'un üç ilçesindeki 12 ilköğretim okulunda görev yapan 204 öğretmen üzerinden topladığı verilerle incelemiştir. Araştırmada iş doyumunu, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin kısa formunu, örgütsel bağlılığı ise Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile ölçmüştür.

Bu araştırmaya göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları yüksek düzeydedir. Örgütsel bağlılık düzeyi, iş doyumuna göre daha yüksek puanlar almıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu en çok etkileyen faktörler; gelecek için sabit bir iş sağlıyor olması, hissedilen başarı duygusu ve başkaları için bireyler yapabilme olanağıdır. En çok memnun olunmayan noktalar ise; alınan ücretin düşüklüğü ve terfi imkanının olmamasıdır. Bulgulara göre, örgütsel bağlılık duygusunun oluşumunda en az etkili faktör, ilköğretim okulu öğretmenlerinin şu an görev yaptıkları okuldan ayrılıp başka bir okula gittiklerinde de aynı imkanlara sahip olacaklarını düşünmeleridir. Ayrıca öğretmenler okul değiştirdiklerinde ücret bakımından bir fark olmayacağını da düşünmektedirler. Bu da bu araştırma açısından, örgütsel bağlılığı zayıflatan bir unsur olarak ele alınmıştır.

Cinsiyet, Karataş ve Güleş (2010)'in yapmış olduğu bu araştırmaya göre örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu etkilememektedir. Araştırma bulgularına mesleki kıdem açısından bakıldığında, ilköğretim öğretmenlerinin ilk on yıldaki iş doyum düzeyleri diğer yıllara göre daha yüksek çıkmıştır. Mesleki kıdem, örgütsel bağlılığı ise etkilememiştir. Araştırmaya göre, 25 yaş altı öğretmenlerin iş doyum seviyeleri diğer yaş gruplarına göre yüksektir. Yaş örgütsel bağlılığı ise etkilememektedir.

Kumaş ve Deniz (2010)'in öğretmenlerin iş doyum düzeyi konusunda yapmış oldukları çalışma sonuçlarına bakıldığında; kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucunu bulmuşlardır. Bu sonucun ortaya çıkmasını sosyo-ekonomik seviyeye bağlamaktadırlar. Başka bir sonuç ise ilköğretim öğretmenlerinin diğer eğitim kurumlarına göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu durumudur. 20-25 yaşlarında olan öğretmenlerin de meslekte daha verimli ve iş doyumunu diğer yaş grubu öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Mesleklerini isteyerek seçenlerin istemeyerek

seçenlere göre de anlamlı farklılaştığı ve mesleğini isteyerek seçenlerin işlerine daha bağılı oldukları sonucunu belirtmişlerdir.

Örücü, Kılıç ve Şimşir (2010), bir şirketin talebi üzerine yaptıkları çalışmada çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda, çalışanların aynı işletmedeki çalışma süresinin ve çalışanların yaşlarının iş doyum düzeylerini etkilediği ve örgütsel bağlılıklarında da belirleyici faktör olduğu belirtilmiştir. Yaşı büyük olanlar ile çalışma süresi fazla olan çalışanların hem örgütsel bağlılıkları hem de iş doyumları diğer çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan alan rehberlik ve psikolojik danışmanlık olmamasına rağmen alan dışından rehber öğretmen olarak atanmış öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan araştırmasında Güçlü ve Zaman (2011), Ankara ilindeki devlete bağılı ortaöğretim kurumlarında bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya 113 alan dışı atanmış rehber öğretmen katılım sağlamıştır. Veriler kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 soruluk kısa formu ve Balay (2000)'in geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmıştır. Yapılan bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Alan dışından atanmış olmalarına rağmen rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ücretle ilgili maddeler dışında yüksek çıkmıştır.
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları orta düzeyde çıkmıştır. Bu anlamda okullarına bağlılıkları ne çok yüksek düzeydedir ne de okuldan koptukları söylenebilir.
- Örgütsel bağlılık ve iş doyum seviyelerinin cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri ile istatistiksel ilişkisinin olmadığı belirtilmiştir.
- Anket uygulanan öğretmenlerin iş doyum ile örgütsel bağlılık düzeyleri bakımından analizi yapıldığında aralarındaki anlamlı ilişkinin düzeyinin orta, yönünün ise pozitif olduğu tespit edilmiştir.

Karagüzel (2012), 2012 yılında üniversitelerde görev yapan akademik personelin örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmadaki katılımcı sayısı 221 olarak belirtilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, akademik personelin genel örgütsel bağlılık düzeyi orta derecede bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet, yaş ve kurumdaki görev süresi arasında istatistiksel ilişki olmadığı saptanmıştır.

Şimşek ve Aslan (2012), Konya'daki devlet ve özel hastanelerde görev yapan 272 hemşire üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada mesleki ve örgütsel bağlılığı

merkeze alarak bazı değişkenlerle ilişkisini incelemiş ve nasıl bir örgütsel davranışa neden olduklarını araştırmıştır. Bu değişkenlerden biri de iş doyumu olmuştur. Araştırmanın bulgularında şu sonuçlar ortaya konmuştur:

- Yaş değişkeni sadece örgütsel bağlılığın üç alt boyutundan biri olan normatif bağlılık ile ilişkili bulunmuştur. Yaş arttıkça normatif bağlılık da artmaktadır.
- Aynı kurumdaki çalışma yılı arttıkça devam bağlılığı ve normatif bağlılık artmakta, meslekte çalışma yılı arttıkça ise tüm alt boyutları ile beraber örgütsel bağlılık artmaktadır. Yani, mesleki ve kurumsal kıdem örgütsel bağlılığı etkilemektedir.
- Öğrenim durumu ile örgütsel bağlılık ilişkisi bulunmuştur.
- İş doyumu, örgütsel bağlılıkla pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili bulunmuştur. Yani iş doyumu arttıkça bağlılık artmaktadır.
- İş doyumu, devam bağlılığı haricindeki tüm alt boyutlarla anlamlı ve pozitif ilişkili bulunmuştur.
- Katılan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu hesaplanmıştır.
- Yapılan işin diğer insanların gözündeki önemi ve değeri arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır. İşin öneminin, bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile ilişkisi bulunmamıştır. Duygusal bağlılık, iş doyumu ile ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir.
- Yapılan işin özellik ve şartları iyileştikçe ve özerk çalışma imkanı arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.

Taş (2012), 251 özel hastane çalışanı üzerinde örgütsel güven, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma yapmış ve bu araştırmada iş doyumu ile örgütsel bağlılık ilişkisinin güçlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Çelen, Teke ve Cihangiroğlu (2013) tarafından örgütsel bağlılığın iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek amaçlı Gülhane Askeri Tıp Akademisinde görevli sağlık teknisyenleri üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 146 personel katılım göstermiştir. Bu araştırmada örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılık ile iş doyumu arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlardan olan devam bağlılığı ile iş doyumu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Daha sonra iş doyumu üzerinde örgütsel bağlılığın etkisi test edilmiştir. Bulgulara göre örgütsel bağlılığın iş doyumunu açıklama gücünün %47,1 olduğu tespit edilmiştir.

Koruklu ve diğerkleri (2013), Aydın ilindeki liselerde görev yapan 526 öğretmen üzerinde iş doyumunu araştırması yapmıştır. Araştırma bulgularına göre, mezun olunan fakülte, yönetici ile ilişkiler, cinsiyet, öğrenci seviyesi değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyumları istatistiksel farklılık göstermemiştir. 20-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin iş doyumunu 41 ve üstü yaştaki öğretmenlerden daha düşük çıkmıştır.

Şahin (2013), tarama modelinde yaptığı bir tekrar araştırmasında, 1999 yılında yapmış olduğu ‘Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri’ başlıklı araştırmasını 2011 yılında tekrar yapmıştır. Bu araştırmasında İzmir ili Konak ilçesindeki resmi ilköğretim okullarındaki 343 öğretmene kendisi tarafından geliştirilmiş ve 12 yıl önceki araştırmada da kullanılmış olan iş doyum ölçeğini uygulamış ve sonuçları önceki araştırması ile karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Ölçek, işin kendisi, yönetim, ücret, başarı saygınlık tanınma (BST), bireyler arası ilişkiler (BAİ) ve veli öğrenci ilgisizliği (VÖİ) olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. Araştırma sonunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin, genel iş doyumunu boyutunda ‘kısmen doyumlu’, yönetim boyutunda ‘doyumsuz’, BAİ ve BST boyutlarında ‘doyumlu’, VÖİ boyutunda ‘kısmen doyumlu) ve işin kendisi boyutunda ‘doyumlu’ düzeyde olduğu belirlenmiştir.
- Cinsiyete göre bakıldığında BST ve VÖİ boyutları dışında anlamlılık bulunamamıştır. BST boyutunda kadınların, VÖİ boyutunda erkeklerin lehine daha yüksek doyum düzeyi saptanmıştır.
- Yaşa göre yapılan analizlerde anlamlılık tespit edilememiştir.
- İş doyum puan ortalamaları 12 yıl öncesine göre artmış olmasına rağmen anlamlı bir değişim olmadığı ifade edilmiştir.

Örneklemini 363 öğretmenin oluşturduğu bir araştırmada Altınkurt ve Yılmaz (2014), öğretmenlerin iş doyumlarını da konu alan bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdeme göre değişmediği, okul öncesi kademesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının diğer tüm kademelerdeki öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Madenoglu, Uysal, Sarier ve Banoğlu (2014), Eskişehir ilinde 2011-2012 eğitim öğretim yılında Anadolu ve genel liseler ile meslek liselerini ayırarak bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın konusunu, müdürlerin etik liderlik davranışları ile okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının öğretmenlerin okullarına olan bağlılıkları ile ilişkisi oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleminde 23 Anadolu lisesi ve 8 mesleki lise yer almıştır. Araştırmaya katılan öğretmen sayısı ise 940 olmuştur. Yapılan bu araştırmada iş doyumunun örgütsel bağlılığa olumlu katkı sağladığı ifade edilmiştir. Öğretmenlerin kıdemlerinin ise

örgütsel bağlılığa etki etmediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda eğitim durumu ve medeni durumun da öğretmenlerin bağlılığının bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır. Etik liderlik davranışının örgütsel bağlılık üzerinde temel yordayıcı olduğu, iş doyumunun ise bu iki değişken arasında aracı değişken olduğuna işaret edilmiştir.

İstanbul ilinde görev yapan 216 okulöncesi öğretmeni ile iş doyumunu da araştırdığı bir çalışma yapan Tanrıverdi ve Paşaoğlu (2014), iş doyumunun eğitim durumuna, cinsiyete ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını bildirmiştir. Yaşa göre ise anlamlı değişimler belirlenmiştir. Buna göre, 51 yaş üstü öğretmenlerin doyum puanları diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır.

Karademir(2016)'in coğrafya öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin iş doyum seviyeleri ile yaş, cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Yine aynı araştırmaya göre ortaöğretimdeki okul türleri baz alındığında tüm alt boyutlarda en düşük iş doyum düzeylerinin meslek liselerinde görev yapan öğretmenler tarafından alındığı belirtilmiştir.

Gedik ve Üstüner (2017), iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemi ile araştırmıştır. Araştırmasına, 2008-2016 yılları arasında yapılmış olan ve sadece eğitim örgütlerindeki akademisyen, denetmen, öğretmen ve yöneticilerden veri toplanan araştırma ve makaleleri dahil etmiştir. Bu şartları taşıyan 6'sı tez 5'i makale toplam 11 çalışma araştırma kapsamına alınmış ve üzerinde meta analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu 11 çalışmanın 8 tanesi öğretmenler üzerinde yapılan çalışmadır. 9 çalışma kamu ve 2 çalışma ise özel sektör kurumlarında uygulanmıştır.

Gedik, A. Ve Üstüner, M. (2017)'in yapmış olduğu bu çalışmanın neticesine göre örgütsel bağlılık, iş doyumunu orta seviyede ve pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın birbirini pozitif yönde etkilediği de belirtilmiştir. Bir öğretmende düşük bağlılık düzeyinin okulun etkililiğini azaltması yanında diğer öğretmenlerin iş doyum düzeylerini azaltabileceği belirtilmiştir. Araştırmada, örgütsel bağlılığın iş doyumunu etkileme düzeyi özel sektörde yüksek iken kamu sektöründe orta etki seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Bu duruma ise özel sektörde iş garantisinin olmamasından kaynaklı, görevliler üzerinde işini kaybetmeme isteğine dayalı mecburi bir bağlılığın oluşabileceği gerekçe olarak gösterilmiştir. Kamu sektöründe ise iş garantisinin olmasından dolayı iş doyumunu ile örgütsel bağlılık ilişkisinin orta düzeyde kalmış olabileceği vurgulanmıştır.

Nacar (2017), 2016-2017 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş merkezde bulunan 58 lisenin evreni oluşturduğu araştırmasında küme örnekleme yöntemini kullanarak örgütsel

bağlılık araştırması yapmıştır. Bu şekilde belirlenmiş 15 lise ve 303 öğretmen ile araştırmasını tamamlamıştır. Sonuçlara göre duygusal bağlılık boyutu ortalamasının üstünde çıkarken diğer boyutlar ortalamasının altında kalmıştır. Cinsiyet değişkenine göre, kadınların örgütsel bağlılıkları erkeklerinkinden düşük çıkmıştır. Yaş, branş ve mesleki kıdem değişkenleri açısından istatistiksel farklılaşma tespit edilememiştir.

Olgungül (2017), Muğla ili Marmaris ilçesindeki resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan 167 öğretmenin katılımı ile çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran doktora çalışması yapmıştır. Araştırma bulgularına göre, özel okullarda görevli öğretmenlerin bağlılık düzeyleri resmi okullara göre daha yüksektir. Cinsiyete göre, kadın öğretmenlerin duygusal-tutumsal bağlılık boyutunda erkeklerden daha yüksek puanlar aldığı, diğer boyutlarda ise anlamlı fark olmadığı belirtilmiştir. Özel okulda çalışan öğretmenlerin bağlılık düzeyleri resmi okulda çalışan öğretmenlerinkinden yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdeme göre de öğretmenlerin bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

Bir başka çalışma, Sönmez (2017) tarafından İller Bankası AŞ’de çalışan 190 görevli üzerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerine yapılmıştır. Araştırma bulguları şu şekilde özetlenebilir:

- Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş doyumunun alt boyutları cinsiyete göre anlamlı bir değişim göstermemektedir.
- Örgütsel bağlılık düzeyi katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. 20-30 yaş arası katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük çıkmıştır.
- Örgütsel bağlılık ile benzer şekilde iş doyum düzeylerinin de katılımcıların yaşına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. 20-40 yaş aralığındaki katılımcıların iş doyumları diğer yaş gruplarına göre anlamlı derecede düşük çıkmıştır.
- Eğitim durumu bakımından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinde eğitim durumunun etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.
- Mesleki kıdem değişkenine göre 0-5 yıl hizmeti bulunan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri diğer kıdem gruplarına göre anlamlı derecede düşük çıkmıştır. Yani örgütsel bağlılık mesleki kıdem değişkeninden anlamlı şekilde etkilenmiştir.
- İş doyum düzeyi de mesleki kıdeme göre anlamlı değişimler göstermiştir. 0-20 yıl hizmeti olanların doyum düzeyleri diğer gruplara göre düşük çıkmıştır.
- İş doyumunu genel düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında %69,1 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Uştu ve Tümkiye (2017), 2012 yılında Şanlıurfa şehir merkezinde görev yapan 712 sınıf öğretmeni üzerinde örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma yapmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği olarak Meyer ve diğerleri (1993)'nin geliştirdiği üç boyutlu ölçek kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, en yüksek örgütsel bağlılık duygusal bağlılık alt boyutu puanlarında görülürken en düşük bağlılık devam bağlılığı alt boyutunda görülmüştür. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına bakıldığında öğretmenlerinin duygusal bağlılıkları orta, devam ve normatif bağlılıkları düşük çıkmıştır.

Sabuncu ve diğerleri (2018), Antalya ili 5 merkez ilçesinde il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan 330 çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma yürütmüştür. Örgütsel bağlılığı ölçmek amacı ile Balay(2000) tarafından hazırlanmış olan ve üç boyuttan oluşan bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, görevlilerin genel örgütsel bağlılıkları orta düzeydedir. Cinsiyete, eğitim durumuna, mesleki kıdem ve kurumdaki görev süresine göre bağlılık puanlarının anlamlı değişmediği ifade edilmiştir.

Yapılmış olan araştırma bulguları değerlendirildiğinde, özellikle öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Özel okul öğretmenlerinin bağlılık düzeylerinin resmi okul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirtilmiş, bunun iş garantisi ile ilgili zoraki bir bağlılık olduğu vurgulanmıştır. İş doyum düzeyleri incelendiğinde ise bağlılık düzeylerinden yüksek olmakla birlikte orta düzey ile yüksek düzey arasında ölçüldüğü görülmektedir. Araştırmaların çok büyük kısmında iş doyumunu ile bağlılık ilişkisinin yönünün pozitif olduğu belirtilmiştir. Bu ilişkinin seviyesi ise çoğunlukla orta düzeyde ölçülmüştür. Aralarındaki ilişki dışında, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki ve okuldaki kıdem değişkenleri ile ilişkileri de sıklıkla araştırılmıştır.

2.2.2 Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Mousday ve arkadaşları tarafından (1980), iş doyumunun hem kişisel hem de kurumsal etkenlerden etkilenen bir kavram olduğunu ortaya atan bir araştırma yapmışlardır. Mousday ve diğerleri (1980), buradan hareket ederek iş doyumunu ile ilişkili olan örgütsel bağlılığın da bu ve buna benzer faktörlerden etkilenebileceğini söylemişlerdir. Ancak bu iki kavram arasında gelişme hızında fark olduğunu da eklemişlerdir. Onlara göre, iş doyumunu bu bahsedilen faktörlere karşı hızlı ve duygusal cevaplar veren bir olgu iken yani hızlı gelişen bir duygu oluşumu iken örgütsel bağlılık daha yavaş gelişen ve oluşan bir süreçtir. Örgütsel bağlılığın oluşum sürecinde örgütün hedefleri, değerleri ve beklentilerinin de etkin olduğu belirtilmiştir (Akt. Özücü ve diğerleri, 2010).

İş doyumu ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan bazı araştırmalarda bağlılık bağımlı değişken olurken bazılarında bağımsız değişken olmaktadır. İş doyumu, örgütsel bağlılığı en çok etkileyen etkenlerden biri olarak bulunmuş ve iş doyum düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığında yükseleceği ileri sürülmüştür (Reed, 1994). İş doyumu arttıkça meslekten ayrılma niyeti azalmaktadır (Lee, 2006; Lum, 1998). Ortaya konan bu bulguların aksine Meyer ve Allen (1997), iş doyumunun örgütsel bağlılığa sebep olamayacağını belirtmiştir. Çünkü iş doyumu çalışanın çalışmaya başladığı ilk zamanlarda oluşmakta iken örgütsel bağlılık uzun bir çalışma süresi sonunda oluşmaktadır (Akt. Şimşek ve Aslan, 2012).

Mowday, Porter ve Steer (1982) tarafından yapılan başka bir çalışmada örgütsel bağlılık ile iş doyumu kavramları arasındaki en temel farklılık şu şekilde ifade edilmiştir: örgütsel bağlılık o kurumda görev yapan çalışanların kuruma karşı geliştirdikleri tepkileri ifade ederken, iş doyumu ise çalışanın o kurumda yerine getirdiği işe karşı geliştirdiği tepkidir. Birçok araştırma bulgularında iş doyumu ve örgütsel bağlılık birbiri ile pozitif yönde ilgili bulunmasına rağmen, Mowday, Porter ve Steer (1982), çalışanın yaptığı işten mutlu değilken, görev aldığı kuruma karşı güçlü bir bağlılık duygusu taşıyabileceğini ifade ederek çalışanların iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının her zaman birbiri ile pozitif ilişki içinde olamayabileceğini öne sürmüştür.

Burris'in (1983, s.454) çalışmasında iş görenlerin öğrenim seviyesinin, yapılacak iş için gerekenden çok yüksek olmasının iş doyumunun düşük olmasına; öğrenim düzeyinin gerekenden orta düzeyde yüksek olmasının ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin çok az olmasına sebep olduğu belirtilmiştir.

Wiggins (1984, s.166), okullara danışmanlık yapan 123 kişinin iş doyumlarının bazı değişkenler ile ilişkisini incelediği çalışmasında, yaşı iş doyumunu etkilemediğini, iş doyumunun toplam çalışma süresi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Luthans ve Thomas (1989, s.24)'ın yaş değişkeni ile iş doyum seviyesi arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında yaşı büyük çalışanların daha fazla iş doyumсуuzluğu yaşadığını bulgulamıştır. Buna gerekçe olarak ise, teknolojik değişimler ve performansa göre değerlendirilme yapılması ve bunlara bağlı olarak artan iş yükünü göstermiştir.

Davis (1988)'in beş farklı ülkede yürüttüğü araştırmalarda yaş ile iş doyum düzeyinin ilişkisine dair bulgular ortaya konmuştur. Bu araştırmaların sonuçlarına göre yaşı daha büyük olanların iş doyum düzeyleri gençlerinkine göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni ise çalışma hayatındaki tecrübelerin artması ile çalışanın örgütüne uyumunun artması olarak açıklanmıştır (Akt. Karataş ve Güleş,2010).

Borg ve Riding (1991), Malta’da faaliyet gösteren ortaokul ve liselerdeki 545 öğretmen üzerinde iş doyumu ve mesleki bağlılığın öğretmenlerin stresine etkisini araştırmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu %67,7 seviyesinde çıkmıştır. Cinsiyet bakımından bakıldığında kadınların iş doyum seviyesi erkeklerinkinden yüksek çıkmıştır. Liselerde görevli öğretmenler ortaokullardakilere göre daha az iş doyumuna sahiptir. Ankette bulunan “iş yaşamına yeniden başlasaydım yine öğretmenliği seçerdim” maddesine öğretmenlerin %46,2 si katılmıyorum cevabı işaretlemiştir. İş doyumuna paralel olarak, kadın öğretmenlerin bağlılık seviyesi erkeklerinkinden yüksek çıkmıştır. Yaşa göre bakıldığında ise, kadınların yaşı ilerledikçe bağlılıklarının düştüğü, erkeklerin ise aksine arttığı belirtilmiştir.

Billingsley ve Cross (1992), mesleki bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkileri belirlemek amacı ile 1147 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada cinsiyet, yaş gibi bazı demografik değişkenlerin iş doyum ve mesleki bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca liderlik desteğinin olmayışının insanların meslek değiştirmek yerine aynı meslekte liderlik desteği bulabileceği başka bir örgüte yöneleceği yorumuna yer verilmiştir. Yani liderlik desteğinin mesleki bağlılık yerine örgütsel bağlılığı etkilemekte olduğu savunulmuştur. Bu araştırmada mesleki bağlılık ve iş doyumunun yüksek seviyeli bir ilişki gösterdiği de belirtilmiştir.

İş doyumu ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada Ostroff (1993, s.963), 298 okuldan iş doyumu ve tutum ilişkisini ölçen veriler toplamıştır. Analizlerine göre iş doyumu daha yüksek bireylere sahip okulların, daha az iş doyumu yaşayan bireylere sahip okullara göre daha etkili olduklarını ileri sürmüştür.

Hickman ve Lynn (1996), “Mesleki Kıdem ve Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında mesleki kıdem ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularında öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Akt. Gergin, 2006, s.75).

İş doyum ve örgütsel bağlılığı konu alan bir başka araştırma da Niehoff (1997) tarafından ABD’deki üniversitelerde görev yapan 500 eğitim görevlisi üzerinde yapılmıştır. Araştırma Katolik ve Yahudi üniversitelerinde dini üyeliğin de bir demografik değişken olarak ele alınması ile gerçekleşmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel bağlılık dini üyelik değişkeni ile anlamlı şekilde ilişkili bulunmuştur. Cinsiyet, kıdem ve yaş değişkenleri de bağlılığı etkilemektedir. Bazı demografik değişkenlerin iş doyumunu etkilediği de belirtilmiştir (Akt. Tülek, 2008, s.68).

Blau ve Lunz (1998)'un araştırmalarında, örgütsel bağlılık konusunda erkeklerin kadınlar ile kıyaslandığında örgütten ayrılma eğilimlerinin daha fazla olduklarını belirtmiş ve örgütsel bağlılıkta cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olduğu bulunmuştur (Aktaran Demirtaş,2010).

Shann (1998), kırsal alandaki okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarını en çok etkileyen değişkenlerin öğretmenlerin deneyimleri ve eğitim düzeylerinin olduğu saptanmıştır. Bu araştırmaya göre eğitim seviyesi yüksek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha düşük eğitim seviyesine sahip öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır. Öğretmenlere bu okulda sizin için en önemli ve doyurucu şey nedir diye sorulduğunda, “çocuklar” diye cevap vermişlerdir. Buna göre, çocukların öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin artmasında en büyük etkiye sahip oldukları ortaya konmuştur. Ayrıca velilerin öğretmenlerle kurdukları iletişimlerin de iş doyumunu artıran bir faktör olduğu belirtilmiştir. Çocuklar hakkında karar alınırken veli katılımının az olması öğretmenlerin iş doyumunu düşüren bir etken olarak ifade edilmiştir. Bulgulara göre, İş doyumunu düşüren etken olarak ise yetersiz iş güvenliği ve yönetime katılma imkanlarının azlığıdır.

Reiner ve Zhao (1999) tarafından yapılan bir araştırmada, kişinin iş yerindeki pozisyonu ve kişilik özelliklerinin de iş doyumunu etkilediğinden bahsedilmiştir. Smith, Kendall ve Hulin (1969), iş doyumunu etkileyen faktörleri 5 boyutta incelemiştir. Bunlar, iş arkadaşları, çalışma şartları, yönetim anlayışı, işin kendisi ve alınan ücret olarak belirtilmiştir (Akt. Gedik ve Üstüner, 2017).

Bennet ve Durkin (2000)'in iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapmış olduğu araştırmasında, bu iki değişken arasında doğru orantılı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Akt. Örücü ve diğerleri, 2010).

Malezya'daki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenler üzerinde araştırma yapan Rahman (2001), şu sonuçlara ulaşmıştır (Akt. Yavaş, 2007):

- Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ilköğretim öğretmenlerine göre daha düşük çıkmıştır.
- Erkek öğretmen iş doyum düzeyi kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.
- şehir merkezinden uzakta olan kırsal bölgelerdeki okullardaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri şehir merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Meksika'da, otomotiv alanında faaliyet gösteren sektörlerde örgütsel bağlılık ile çalışanların iş doyumunun araştırıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma 42 ay sürmüştür. Araştırma bulgularına göre iş doyumunu üzerinde şu değişkenler etkili olmaktadır:

- Ücret
- Terfi imkanları
- İş yerinin olanakları
- Diğer çalışanlar ile ilişkiler
- İşletmenin konumu
- Müfettiş tutumu ve denetim
- İşletmenin mali durumu

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olarak ise, örgüt içi statü, yönetici tutumu, cinsiyet, deneticinin tutumu ve eğitim durumunun etkili olduğu ifade edilmiştir. Araştırmada, bağlılık ile doyum arasında pozitif anlamlılık bulunmuştur (Peterson, Puia, Suess, 2003).

Garcia-Bernal ve diğerleri (2005), cinsiyet ile iş doyumundaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmıştır. Çalışma ortamındaki kişiler arası ilişkiler, çalışma şartları, kazanç miktarı ve kişisel gelişim faktörlerine göre kadın ve erkeklerin ölçeklere verdikleri cevaplar analiz edilmiştir. Araştırma bulgularında özellikle kişiler arası ilişkilerin erkeklerin iş doyum düzeyini kadınlara göre daha fazla etkilediği sonucuna varılmıştır. Cinsiyetin iş doyum düzeyi üzerindeki etkisinin incelendiği bir başka araştırmada Clark (1993), kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğunu tespit etmiştir (Aktaran Demirtaş, 2010).

Galambos (2006), 5 yıldan daha az süredir öğretmenlik yapan öğretmenler üzerinde mesleki bağlılık, meslekte kalma niyeti ve iş doyum seviyelerinin ilişkilerini belirlemek için doktora seviyesinde bir araştırma yapmıştır. 136 öğretmen araştırmaya katılım sağlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş doyum ile mesleki bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca kıdem değişkeninin sabit olduğu bu araştırmada, 41 yaş üstündekilerin mesleki bağlılıklarının 30 yaş altındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir.

Mattila (2006), Zoomerang, Zoompanel isimli şirkette çalışan 100 bilişim uzmanı üzerinde örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve iş doyum üzerine bir çalışma yapmıştır. Tükenmişlik ile iş doyum düzeyi arasında birbirlerini ters yönde etkileyen bir ilişki bulmuştur. Yani iş doyum arttıkça tükenmişlik duygusu azalmaktadır. İş doyum ile bağlılık arasında ise birbirlerini olumlu etkileyen anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Canrinus ve diğerleri (2012), Almanya’da 1214 öğretmeni dahil ettikleri bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada başka değişkenler ile beraber iş doyum ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi de incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre, iş doyum ile mesleki bağlılığın duygusal boyutu arasında orta seviyede pozitif bir ilişki vardır.

Sorensen ve McKim (2014), Amerika Birleşik Devletlerinde tarım alanında görev yapan 111 meslek öğretmeni ile iş doyumunu, iş-yaşam dengesini sağlama yeteneği ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmada bu değişkenlerin bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, kıdem, çocuk sahibi olup olmadığı ve medeni durum) göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun bu demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığının tespiti yapılmıştır. Katılımcıların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çıkmış, iş doyumunu ile bağlılık arasında yüksek seviyede pozitif ilişki bulunmuştur.

İsrail'deki ilk seviye okullarda çalışan 841 öğretmen üzerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen Bogler ve Nir (2014), bağlılığı mesleki ve örgütsel, iş doyumunu ise içsel ve dışsal olarak ele almıştır. Kişinin becerilerini ortaya koyarak kendini gerçekleştirmesini içsel iş doyum, diğer kişilerin meslek hakkında ne düşündüğü hakkındaki düşünceyi ise dışsal iş doyum olarak ifade etmişlerdir. Araştırmanın bulguları şu şekildedir:

- Öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları yüksektir.
- İçsel ve dışsal doyum seviyeleri yüksektir.
- İçsel doyum, bağlılık ile %45, dışsal doyum ise %26 oranında ilişkilidir.
- Okul müdürünün desteği ve öğretmen-müdür iletişimi ise mesleki bağlılığı anlamlı şekilde etkilememektedir.

İncelenen yurtdışı araştırmalarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın temel farkı vurgulanarak araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalarda iş doyumunun oldukça hızlı gelişen bir duygu olduğu, buna karşın örgütsel bağlılığın ise yavaş gelişen bir olgu olduğundan bahsedilmektedir. Ayrıca iş doyumunun işe karşı, örgütsel bağlılığın ise kuruma karşı geliştirilmesi de temel farklılık olarak ele alınmaktadır. Buna rağmen yurtiçi araştırmalarla benzer şekilde bu iki kavramın birbirini pozitif etkilediği de ortaya konulmaktadır. İlişki düzeyi ise bazı araştırmalarda orta, bazılarında ise yüksek tespit edilmiştir. Bağlılık ve doyumun cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, liderlik desteği ve kıdem ile ilişkileri de ülkemizdeki araştırmalarda olduğu gibi sıklıkla araştırılmıştır. Öğrenim seviyesinin ne olduğundan çok işe uygunluğunun öneminden bahsedilmektedir. Kişilik özelliklerinin ve kişiler arası ilişkilerin de iş doyumunda etkili olduğu belirtilmektedir. Kırsal bölgelerdeki öğretmenlerin iş doyumunun merkezdekilere göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Öğretim kademesi yükseldikçe iş doyumunun azaldığı yani ilkökul öğretmenlerinin ortaöğretim öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci, verilerin analizinde kullanılan istatistiki teknikler ve verilerin geçerliği ile güvenilirliğine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlayan ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modeli, var olan bir durumu hiçbir müdahalede bulunmadan doğal olan şekliyle betimleyen araştırma modelidir. Kişi, olay ya da nesneler, hali hazırda var olan haliyle ve kendi koşulları içerisinde ortaya konulmaya çalışılır. İlişkisel çalışma da birden fazla değişken arasında bulunan ilişkiyi ve bu ilişkinin nedenlerini ve ortaya çıkardığı sonuçları dışardan herhangi bir müdahalede bulunmaksızın araştıran çalışmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016, s. 16).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2019-2020 yılında İzmir ilindeki 30 ilçedeki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında görev yapan 7079 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenine ait istatistiki bilgiler Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3

Araştırma Evrenindeki Öğretmen Sayılarına Ait İstatistiki Bilgiler

İlçe	Kültür Öğretmeni Sayısı				Meslek Öğretmeni Sayısı				Toplam Öğretmen Sayısı		
	Kadın	Erkek	Toplam	%	Kadın	Erkek	Toplam	%	Kadın	Erkek	Toplam
Aliağa	73	43	116	64,4	14	50	64	35,6	87	93	180
Balçova	22	3	25	58,1	11	7	18	41,9	33	10	43
Bayındır	23	16	39	53,4	12	22	34	46,6	35	38	73
Bayraklı	74	37	111	60,0	30	44	74	40,0	104	81	185
Bergama	82	64	146	62,9	40	46	86	37,1	122	110	232
Beydağ	11	14	25	80,6	1	5	6	19,4	12	19	31
Bornova	339	160	499	55,4	193	208	401	44,6	532	368	900
Buca	231	133	364	58,6	91	166	257	41,4	322	299	621

Tablo 3'ün devamı

İlçe	Kültür Öğretmeni Sayısı				Meslek Öğretmeni Sayısı				Toplam Öğretmen Sayısı		
	Kadın	Erkek	Toplam	%	Kadın	Erkek	Toplam	%	Kadın	Erkek	Toplam
Çeşme	39	18	57	50,9	22	33	55	49,1	61	51	112
Çiğli	156	58	214	55,2	92	82	174	44,8	248	140	388
Dikili	28	20	48	63,2	13	15	28	36,8	41	35	76
Foça	39	13	52	82,5	4	7	11	17,5	43	20	63
Gaziemir	133	38	171	57,2	66	62	128	42,8	199	100	299
Güzelbahçe	11	6	17	44,7	5	16	21	55,3	16	22	38
Karabağlar	155	80	235	55,8	61	125	186	44,2	216	205	421
Karaburun	16	14	30	78,9	6	2	8	21,1	22	16	38
Karşıyaka	123	46	169	54,0	103	41	144	46,0	226	87	313
Kemalpaşa	72	32	104	57,8	33	43	76	42,2	105	75	180
Kınık	19	31	50	66,7	8	17	25	33,3	27	48	75
Kiraz	28	34	62	66,0	19	13	32	34,0	47	47	94
Konak	501	245	746	56,8	284	283	567	43,2	785	528	1313
Menderes	40	15	55	71,4	3	19	22	28,6	43	34	77
Menemen	88	52	140	51,9	56	74	130	48,1	144	126	270
Narlıdere	40	9	49	72,1	10	9	19	27,9	50	18	68
Ödemiş	71	58	129	56,1	44	57	101	43,9	115	115	230
Seferihisar	26	14	40	48,8	13	29	42	51,2	39	43	82
Selçuk	27	19	46	51,7	20	23	43	48,3	47	42	89
Tire	37	57	94	51,9	39	48	87	48,1	76	105	181
Torbalı	99	88	187	60,7	53	68	121	39,3	152	156	308
Urla	31	14	45	45,5	25	29	54	54,5	56	43	99
Toplam	2634	1431	4065	57,4	1371	1643	3014	42,6	4005	3074	7079

Tablo 3'e göre, araştırmanın evreni, 4005 kadın, 3074 erkek olmak üzere toplam 7079 öğretmenden oluşmaktadır. Kadın öğretmenler evrenin %56,6'sını oluştururken erkek öğretmenler %43,4'lük kısmını oluşturmaktadırlar. 7079 öğretmenden 4065'i kültür dersi öğretmenidir ve evrenin %57,4'ünü oluşturmaktadır. 3014 öğretmen ise meslek dersi öğretmenidir ve evrenin %42,6'sını oluşturmaktadır. Kültür dersi öğretmenlerinin 2634'ü

kadın 1431'i erkek iken, meslek dersi öğretmenlerinin 1371'i kadın, 1643'ü ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırma evreninin büyüklüğü ve verilerinin toplanacağı alanın çok geniş bir alana yayılmış olmasına bağlı olarak veri toplamada yaşanabilecek güçlüklerden dolayı araştırmada evreni temsil edecek şekilde örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırma örnekleminin İzmir ilinin tamamını en iyi şekilde temsil edebilmesi için tabakalı örneklem yönteminin orantılı seçimi kullanılmıştır.

Buna göre, İzmir'de bulunan otuz ilçe benzer özellikleri dikkate alınarak belli kriterlere göre beş tabakaya ayrılmıştır. Yani, her bir kriter bir tabaka olarak kabul edilmiştir. Her tabakadan, o tabakanın evren içindeki temsil düzeyiyle orantılı olacak şekilde ilçe veya ilçeler basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. İlçe sayısının (30) kriter sayısına (5) bölünmesiyle 6 sayısına ulaşılmıştır. Böylece 1 ile 6 ilçenin bulunduğu tabakalardan 1 ilçe, 7 ve daha fazla ilçesi bulunan tabakalardan 2 ilçe seçilmiştir. Tabakalar, tabaka belirleme kriterleri, tabakada bulunan ilçeler ve tabakadan seçilmiş olan ilçe veya ilçeler Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4'deki her bir tabaka, sosya-kültürel ve ekonomik faaliyetler dikkate alınarak en az bir özellik bakımından benzerlik gösteren ilçelerin gruplanmasıyla oluşturulmuştur.

Buna göre;

1.Tabaka: Bu tabakada İzmir ilinde zorunlu hizmet bölgesi olarak belirlenmiş Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarının bulunduğu ilçeler bulunmaktadır. Zorunlu hizmet yükümlüsü öğretmenler bu kurumlarda belirlenmiş sürelerdeki görevlerini tamamlamadan zorunlu hizmet bölgesi okulu olmayan başka bir okula tayin olamamaktadır (MEB, 2015). Bu durum, öğretmenlerin özellikle örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir değişken olarak düşünüldüğünden bu ilçeler bir tabakada toplanmıştır.

2.Tabaka: Bu tabakada Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumu mezunu olan öğrencilere çokça ihtiyaç duyulan, sanayi kuruluşlarının yoğun olduğu düşünülen ilçeler gruplanmıştır. Bu tabakada bulunan ilçelerdeki okullarda eğitim gören öğrencilerin, mezuniyet sonrası iş bulma konusunda daha umutlu olacağı, okula ve derslerine olan ilgisinin daha yüksek olacağı ve bunun da öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını etkileyebileceği düşünülmüştür.

Tablo 4*Örneklem grubuna alınan ilçeler*

TABAKA	TABAKA KRİTERİ	TABAKADAKİ İLÇELER	SEÇİLEN İLÇE
1	Zorunlu hizmet bölgesi olan ilçeler. Bu ilçelerde öğretmenlerin çalışmaya devam etmek istemesi hukuki bir zorunluluğa bağlı olabilir	KINIK KİRAZ BEYDAĞ KARABURUN	KINIK
2	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumları mezunlarına sıkça ihtiyaç duyulan sanayi ve üretimin yoğun olduğu ilçeler	ALİAĞA KEMALPAŞA MENDERES TORBALI	KEMALPAŞA
3	Şehir merkezine uzak ancak nüfusu ve sosyal yaşamı bakımından kısmen büyük ilçeler	ÖDEMİŞ BERGAMA TİRE BAYINDIR	BERGAMA
4	Ekonomisi ve çalışma hayatı ağırlıklı olarak turizm ve turizmle ilgili sektörler olan, sahil kesiminde bulunan ilçeler	URLA ÇEŞME DİKİLİ FOÇA SEFERİHİSAR SELÇUK	DİKİLİ
5	İzmir şehir merkezinde bulunan ilçeler	BUCA KARABAĞLAR KONAK GAZİEMİR BALÇOVA NARLİDERE GÜZELBAHÇE BORNOVA KARŞIYAKA BAYRAKLI ÇİĞLİ GAZİEMİR MENEMEN ÇİĞLİ	KONAK BAYRAKLI

3.Tabaka: Şehir merkezine uzak, şehir merkezinin sosyal, kültürel ve ekonomik imkanlarından merkez ilçeler kadar yararlanamayan ancak nüfusu, sosyo-kültürel ve ekonomik yaşamı bakımından kısmen gelişmiş durumda olan ilçeler bu tabakada gruplanmıştır. Tüm İzmir iline genellenecek araştırma sonuçlarında bu ilçelerin de temsil edilmesi önemli görülmüştür.

4.Tabaka: Ekonomisi ve çalışma hayatı ağırlıkla turizm ve turizme bağlı sektörler olan, sahil kesiminde bulunan ilçeler bu tabakada gruplandırılmıştır. Özellikle turizme yönelik bölümleri olan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğrencilerinin okul ve derslerine daha çok ilgili olacağı ve buna bağlı olarak özellikle öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin etkileneceği, ayrıca bu turistik ilçelerde görev yapan öğretmenlerin okul dışındaki sosyo-kültürel imkanlardan dolayı daha iyi vakit geçireceği ve bunun da örgütsel bağlılığı etkileyebileceği düşünülebilir.

5.Tabaka: Şehir merkezinde bulunan, öğrenci ve öğretmenlerinin şehir merkezinin tüm sosyo-kültürel ve ekonomik imkanlarından yararlanabildiği okulların bulunduğu ilçeler bu tabakada gruplandırılmıştır.

Her bir tabakadan toplam ilçe sayısı ile oranlı olacak şekilde rastgele örneklem ilçesi seçilmesinin yanında, her tabakanın evrendeki temsil oranında örneklem grubunda temsil edilebilmesi için öğretmen sayılarına dayalı bir istatistik çalışması yapılmış ve her tabakayı temsil eden ilçe veya ilçelerden örneklem için ne oranda veri toplanacağı belirlenmiştir. Her bir tabakadaki öğretmen sayıları ve bu sayıların evrendeki temsil oranları Tablo 5’ de verilmiştir.

Tablo 5

Tabakalarda Bulunan Öğretmen Sayıları ve Tabakaların Evrendeki Temsil Oranları

Tabakalar	Tabakadaki Öğretmen Sayısı					Evrendeki Temsil Oranı %
	Kadın	Erkek	Kültür	Meslek	Toplam	
1.Tabaka	108	130	167	71	238	3,36
2.Tabaka	387	358	462	283	745	10,52
3.Tabaka	348	368	408	308	716	10,12
4.Tabaka	287	234	288	233	521	7,36
5.Tabaka	2875	1984	2740	2119	4859	68,64
Toplam	4005	3074	4065	3014	7079	100,00

Tablo 5'e göre tabakaların evreni temsil etme oranları 1.tabakada %3,36 oranında, 2.tabakada %10,52 oranında, 3.tabakada %10,11 oranında, 4.tabakada %7,36 oranında ve 5.tabakada %68,64 oranında gerçekleşmiştir. Buna göre en yüksek temsil oranı 5.tabakada gerçekleşirken en düşük temsil oranı 1.tabakada gerçekleşmiştir. Örneklem alınacak verileri toplama sürecinde bu temsil oranları dikkate alınmıştır.

Dağıtılan, toplanan ve geçersiz sayılan ölçek sayılarına ilişkin betimsel istatistiki bilgiler Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6 'da ayrıca, ilçe ve tabakalardan toplanan ve araştırmaya dahil edilen ölçeklerin örneklem içindeki temsil oranları da sunulmuştur.

Tablo 6

Okullara Dağıtılan, Toplanan, Geçersiz Sayılan ve Örneklem Alınan Ölçek Sayıları

Tabaka	İlçe	Öğretmen Sayısı	Dağıtılan Ölçek Sayısı	Toplanan Ölçek Sayısı	Geçersiz Ölçek Sayısı	Örneklem Alınan Ölçek Sayısı	Temsil Oranı %
1	KINIK	75	50	31	9	22	3,36
2	KEMALPAŞA	180	90	71	2	69	10,53
3	BERGAMA	232	90	71	5	66	10,08
4	DİKİLİ	76	60	51	3	48	7,33
5	BAYRAKLI	185	100	91	2	89	68,70
	KONAK	1313	440	375	14	361	
TOPLAM		2061	830	690	35	655	100

Tablo 6'da görüldüğü gibi, toplam 830 adet ölçek, örneklem seçilen okullardaki öğretmenlere dağıtılmış, 690 ölçek geri dönmüştür. Geçersiz 35 ölçek olduğu belirlenmiş ve araştırma dışında bırakılmış, 655 ölçek geçerli bulunmuştur.

Tablo 6'ya göre, 1.tabakayı temsilen Kınık ilçesinden 22, 2.tabakayı temsilen Kemalpaşa ilçesinden 69, 3.tabakayı temsilen Bergama ilçesinden 66, 4.tabakayı temsilen Dikili ilçesinden 48 ve 5.tabakayı birlikte temsil eden Bayraklı ve Konak ilçelerinden toplam 450 ölçek örneklem grubuna dahil edilmiştir. İlçelerden araştırmaya dahil edilen ölçek sayılarının örneklemdeki temsil oranları sırası ile, 1.tabakayı temsilen Kınık ilçesi %3,36, 2.Tabakayı temsilen Kemalpaşa ilçesi %10,53, 3.tabakayı temsilen Bergama ilçesi %10,08, 4.tabakayı temsilen Dikili ilçesi %7,33 ve 5.tabakayı temsilen Bayraklı ve Konak ilçeleri %68,70 oranı ile gerçekleşmiştir. Bu oranların Tablo 5'deki tabakaların evrendeki temsil oranları ile benzerlik göstermesinden dolayı örneklem grubunun evreni orantılı bir şekilde temsil ettiği söylenebilir.

Tablo 7’de evrenin büyüklüğüne göre örneklem büyüklüğünü belirlemek için kullanılan istatistiki veriler sunulmuştur.

Tablo 7

Örneklem Büyüklüğü Belirleme Tablosu

Evren Büyüklüğü	± 0.05 örneklem hatası ile örneklem büyüklüğü	
	p= .5	q= .5
500	217	
750	254	
1000	278	
2500	333	
5000	357	
10000	370	
20000	377	

Kaynak : Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, s.40)

Tablo 7’ye göre, 7079 öğretmenden oluşan evren büyüklüğü için örneklem büyüklüğünün 357 ile 370 arasında olması yeterlidir. Tablo 6’da verilen oranlar dikkate alındığında, bu çalışmada örneklemin (655) evreni (7079) temsil ettiği söylenebilir.

Veri toplama sürecinde örneklem grubunun evreni daha iyi temsil etmesi için, cinsiyet bakımından kadın - erkek öğretmen sayılarının da evrendeki oranla aynı veya yakın olması için çaba gösterilmiştir. Örneklem grubunun cinsiyete göre dağılımına ait istatistiki bilgiler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	380	58,02
Erkek	275	41,98
Toplam	655	100,00

Örnekleme alınan kadın öğretmen sayısı 380 iken erkek öğretmen sayısı 275 olarak gerçekleşmiştir. Evrendeki öğretmenlerin %56,58’i kadın, %43,42’si erkek öğretmenlerden oluşurken, Tablo 8’e göre örneklem grubuna alınan öğretmenlerin ise %58,01’ i kadın %41,98’ i erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Buna göre, örneklemin cinsiyet bakımından evreni temsil ettiği söylenebilir.

Örneklem grubunun öğretmenlik grubuna (Kültür-Meslek) göre dağılımına ait istatistiki bilgiler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Örneklem Grubunun Öğretmenlik Grubuna Göre Dağılımı

Öğretmenlik Grubu	N	%
Kültür Öğretmeni	362	55,27
Meslek Öğretmeni	293	44,73
Toplam	655	100,00

Tablo 9’a göre, örneklem grubundaki öğretmenlerin 362’si kültür dersi öğretmeni iken 293’ü meslek dersi öğretmenidir. Kültür dersi öğretmenlerinin evrendeki oranı %57,42 iken örneklem grubunda bu oran %55,27 olarak gerçekleşmiştir. Meslek dersi öğretmenlerinin ise evrendeki oranı %42,58 iken örneklem grubunda %44,73 olarak gerçekleşmiştir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımına ait istatistiki bilgiler Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10

Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	N	%
34 ve Altı	136	20,8
35-44	247	37,7
45 ve Üstü	272	41,50
Toplam	655	100,00

Tablo 10’a göre, katılımcıların %20,8’i (n=136) 34 yaş ve altında, %37,7’si (n=247) 35-44 yaş aralığında, %41,5’i (n=272) 45 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımına ait istatistiki bilgiler Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	%
Lisans	535	81,7
Lisansüstü	120	18,3
Toplam	655	100,00

Katılımcıların %81,7'sinin (n=535) lisans, %18,3'ünün (n=120) ise lisansüstü mezunu oldukları belirlenmiştir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin mesleki kıdeme göre dağılımına ait istatistiki bilgiler Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
1-10 Yıl	176	26,9
11-20 Yıl	187	28,5
21 Yıl ve üstü	292	44,60
Toplam	655	100,00

Öğretmenlikteki mesleki kıdem dikkate alındığında, katılımcıların en yüksek oranda olduğu mesleki kıdem aralığı, %44,6 (n=292) ile 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdir. En düşük oran ise %26,9 (n= 176) ile 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde gerçekleşmiştir. 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin oranı %28,5 (n=187) olarak belirlenmiştir.

Örneklem grubundaki öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okullarında görev süresine göre dağılımına ait istatistiki bilgiler Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13

Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Okullarındaki Görev Süresine Göre Dağılımı

Okuldaki Görev Süresi	N	%
1-5 Yıl	322	49,2
6-10 Yıl	159	24,3
11 Yıl ve Üstü	174	26,50
Toplam	655	100,00

Öğretmenlerin hali hazırda görev yaptıkları okullarındaki görev sürelerine göre, katılımcıların görev sürelerinin en yüksek oranda olduğu süre aralığı %49,2 (n=322) ile 1-5 yıl arası sürelerdir. Daha sonra sırası ile 11 yıl ve üstü (n=174) ve 6-10 yıl (n=159) gelmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Ölçeklerin uygulanacağı öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, öğretmenlik grubu (Kültür öğretmeni veya Meslek Öğretmeni), toplam öğretmenlik görev süresi ve bulunduğu okuldaki görev süresi bilgileri araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile toplanmıştır.

3.3.2 Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Üstüner (2009)'in geliştirdiği “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Üstüner (2009) tarafından yapılmıştır. Üstüner (2009)'un yaptığı araştırmada, iki farklı öğretmen grubundan oluşan bir örneklem oluşturulmuştur. Birinci grupta Malatya'daki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 310 öğretmen yer almıştır. İkinci grup ise 20 farklı ilköğretim kurumunda görev yapan 201 katılımcıdan oluşmuştur. Ölçeğin yapı geçerliğinin tespiti için birinci öğretmen grubundan elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra ortaya çıkan yapı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin ölçüt geçerliğini, test-tekrar test ve iç tutarlık katsayısını saptamak için ise 201 öğretmenden oluşan ikinci öğretmen grubuna Minnesota Doyum Ölçeği (MDO) ve Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) uygulanmıştır. Ölçeğin güvenirlik hesaplamaları için Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi neticesinde tek boyuttan ve 17 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Bu ölçeğin Minnesota Doyum Ölçeği ile yüksek düzeyde olumlu yönde bir ilişki gösterdiği, Maslach Tükenmişlik Envanteri ile orta düzeyde olumsuz yönde bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Üstüner (2009) tarafından test tekrar test korelasyon katsayısı ise “.88” , iç tutarlılık katsayısı ise “.96” olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabileceğinin kanıtlandığı söylenebilir (Üstüner, 2009).

Ölçek beşli likert tipinde bir ölçektir. 5: Her Zaman 4: Çoğu zaman 3: Bazen 2: Nadiren ve 1: Hiçbir zaman şeklinde değerlendirilmektedir. Bu puanlamaya göre yapılan değerlendirmeye alınabilecek göre en düşük puan 17, en yüksek puan ise 85 olabilmektedir. Alınan puanın yükselmesi örgütsel bağlılığında artması anlamına gelmektedir. Bağlılık düzeyi düşük, orta ve yüksek olarak 3 sınıflama ile ele alınmaktadır. Bu sınıflamaların belirlemesi için önce aritmetik ortalamaya standart sapma değeri eklenerek bir değer elde

edilir. Daha sonra bir değer de aritmetik ortalamadan standart sapma çıkarılarak elde edilir. Belirlenen bu iki değerin arasındaki değerler orta derece bağlılığı ifade ederken, bu aralıktan yukarda olan değerler yüksek aşağıda olan değerler ise düşük bağlılık olarak ifade edilir (stner, 2009).

3.3.3 Minnesota İş Doyumu leği

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumu ğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini ölçmek amacı ile Minnesota İş Doyumu leği kullanılmıştır. Bu lek Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, içsel ve dışsal boyutları bulunan toplam 20 maddeden oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler ölçeğin içsel boyutunu; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. maddeler ise dışsal boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekten en az 20, en çok 100 puan alınabilmektedir. Puan arttıkça iş doyum seviyesi de artmaktadır. 25 ve altında alınan puan düşük iş doyumunu, 26-74 arası puan orta seviye iş doyumunu, 75 ve üzeri puan ise yüksek iş doyumunu göstermektedir (Weiss ve diğerleri, 1967, s.5).

Türkçeye uyarlamasını yapan Baycan (1985), leğin Türkçe halinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapmış ve ölçeğin güvenirlik katsayısını (Cronbach alfa) 0.770 olarak hesaplamıştır. Gürkan vd. (2017), ölçek ile ilgili yapmış olduğu güvenirlik çalışmasında leği 432 deneğe uygulamış bunlardan bazılarını eleyerek 396 form üzerinde güvenirlik çalışması yapmıştır. Yapılan bu çalışmada Cronbach Alpha katsayısı %84,6 (0.846) olarak hesaplanmıştır. Bu değer, Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumu ğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacı ile bu çalışmada kullanılan iş doyum leğinin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Gürkan, Barut , nsel, ve Aybay, 2017, s. 139).

3.4. Veri Toplanma Süreci

Araştırma verileri İzmir Valiliğinin 02.12.2019 tarih ve 23876905 sayılı oluruna dayanılarak verilen izin (EK-3) kapsamında toplanmaya başlanmıştır. Alınan izin kapsamında veri toplam süreci 2019-2020 eğitim ğretim yılı içerisinde 15 Ekim – 20 Aralık tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Kişisel bilgi formunda verilen bilgiler her bir ğretmen için değişmez nitelikte olduğundan bu bilgiler araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturmaktadır. Ayrıca, kullanılacak ölçekler maddelerden oluşacaktır ve her bir maddeye verilen cevaba göre iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyi hesaplanacağından ölçeklerde bulunan her bir madde

bağımsız birer değişken, ölçekten alınacak puanlar ise bağımlı değişkenler olarak ele alınmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracıyla elde edilen verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t-testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon analizleri kullanılmıştır. Örneklem grubundaki katılımcılar birbirinden bağımsız ve rastgele seçilmiş ve analizlerde kullanılan puanların normal dağılım göstermiş olmasından dolayı parametrik test varsayımları sağlanmıştır. İki grup puanları arasındaki farklılaşmanın anlamlılık gösterip göstermediğinin tespiti için t-testi, üç grup arasındaki puanların anlamlılık testi için ise Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmış ve anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için ise LSD analizi uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen ortalama puanlar arasındaki ilişkinin tespiti için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analizlerin yapılabilmesi için SPSS 25.0 programından yararlanılmıştır. Ölçeklere ait geçerlik ve doğrulayıcı faktör analizleri için ise LISREL 8.71 programı kullanılmıştır.

Araştırmada 5 seçenekli 4 aralıklı likert tipi ölçeklerin kullanılmış olmasından dolayı ortalama puanlarının yorumlanmasında 0,80 ($5/4=0,80$) puan aralıklı Tablo 14'deki ölçek düzeyleri kullanılmıştır.

Tablo 14

Ortalama Puan Aralıklarına Göre Ölçek Düzeyleri

Düzye	Puan Aralığı
Hiç	1,00-1,80
Düşük	1,81-2,60
Orta	2,61-3,40
Yüksek	3,41-4,20
Çok Yüksek	4,21-5,00

Değişkenler arasındaki korelasyonun yorumlanmasında Tablo 15'deki değer aralıklarından yararlanılmıştır.

Tablo 15

Korelasyon katsayısına (r) göre ilişki düzeyleri

r	İlişki Düzeyi
0	İlişki yok
0,01-0,29	Düşük Düzeyde İlişki
0,30-0,70	Orta düzeyde ilişki
0,71-0,99	Yüksek Düzeyde ilişki
1	Mükemmel ilişki

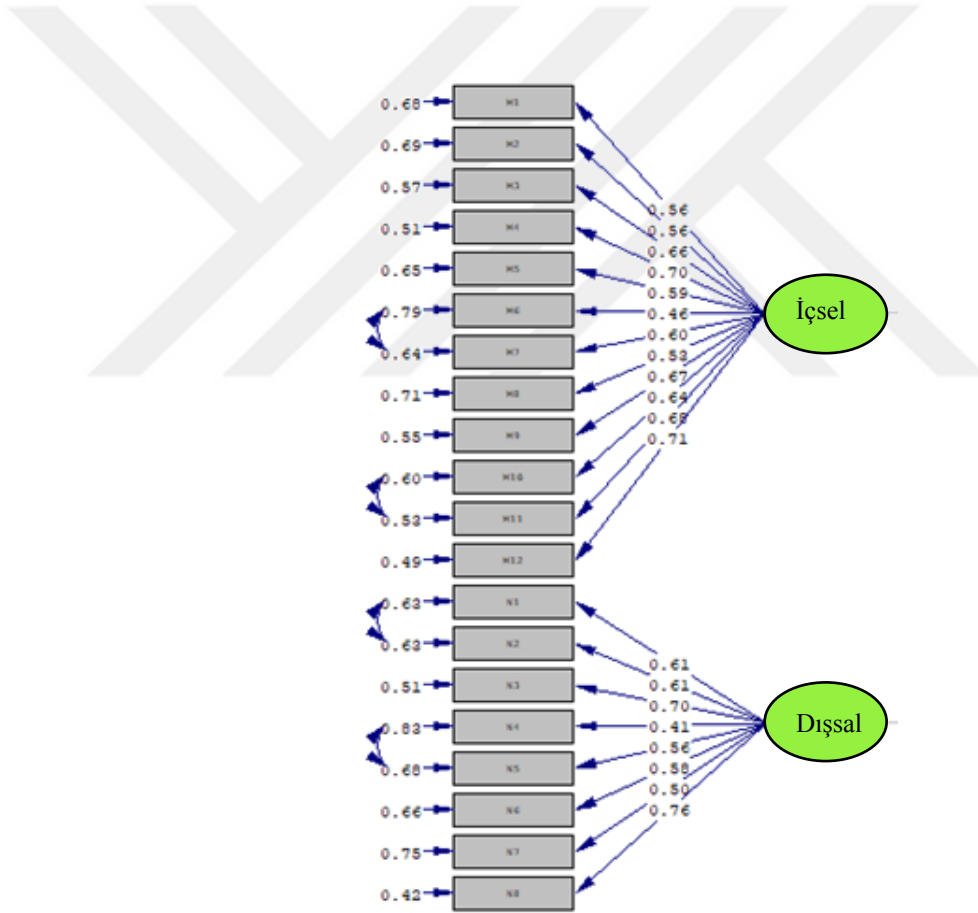
Kaynak: Köklü ve diğerleri (2006)

3.6. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği

Bu bölümde araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum ve Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık ölçeklerinin araştırmacı tarafından bu araştırmada toplanan veriler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik analiz çalışmalarının sonuçları verilmektedir.

3.6.1 Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Geçerliği ve Güvenirliği

Araştırmada Minnesota İş Doyum ölçeği ile toplanan verilere ait geçerlik ve güvenirlik çalışmaları araştırmacı tarafından yapılmıştır. Şekil 3’de toplanan verilere göre ölçeğin geçerliğinin test edildiği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin diyagram, Tablo 16’da ise doğrulayıcı faktör analizine ait uyum değerleri yer almaktadır.



Şekil 3: İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı

Tablo 16*İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Değerleri*

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Ölçülen Değer	Uyum Durumu
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3^*$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5^*$	4,15	Kabul Edilebilir
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05^*$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,1^*$	0,07	Kabul Edilebilir
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1^*$	$0,85 \leq GFI \leq 0,95$	0,90	Kabul Edilebilir
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1^*$	$0,80 \leq AGFI \leq 0,90^*$	0,88	Kabul Edilebilir
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05^*$	$0,05 \leq SRMR \leq 1^*$	0,056	Kabul Edilebilir

*Kaynak: *Marcholudis ve Schumacher (2007, Akt.Seçer, 2015, s. 190)*

Tablo 16'ya göre $\chi^2/sd=4,15$ değeri kabul edilebilir aralıktadır. RMSEA=0,070 değerinde ölçülmüş ve kabul edilebilir aralıktadır olduğu belirlenmiştir. GFI= 0,90 değerinde ölçülmüş ve kabul edilebilir aralıktadır. AGFI değeri 0,88 değerinde ölçülmüş ve kabul edilebilir aralıktadır olduğu görülmüştür. SRMR= 0,056 değeri ile kabul edilebilir aralıktadır. Bu verilere göre, iş doyum ölçeği kabul edilebilir düzeyde uyum göstermektedir.

Bu diyagram ve uyum değerlerine göre ölçeğin kabul edilebilir seviyede yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada toplanan verilere göre ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacı ile ölçeğin geneli ile içsel ve dışsal boyutları için Alpha (α) katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Ölçeğin genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum boyutları için güvenilirlik katsayısı değerleri Tablo 17'de sunulmuştur.

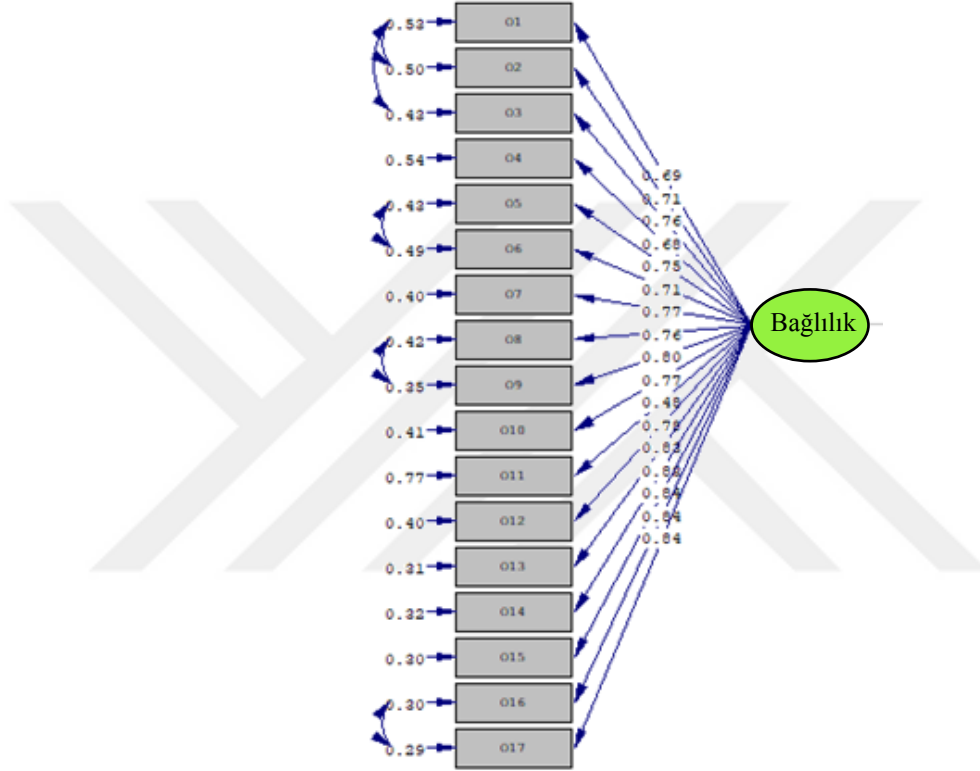
Tablo 17*İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Çalışması Sonuçları*

Boyut	Cronbach's Alpha
Genel Doyum	0,907
İçsel Doyum	0,879
Dışsal Doyum	0,819

Tablo 17'ye göre İş Doyum Ölçeğinin bu araştırmada hesaplanan güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) genel doyum boyutunda 0,907, içsel doyum boyutunda 0,879 ve dışsal doyum boyutunda 0,819 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre, bu araştırmada kullanılan iş doyum ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

3.6.2 Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliği

Bu araştırmada toplanan verilere göre örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve doğrulayıcı faktör analizleri araştırmacı tarafından LISREL 8.71 programı ile yapılmıştır. Hesaplanan değerlere ilişkin doğrulayıcı faktör analiz diyagramı Şekil 4’de, uyum parametreleri ise Tablo 18’de verilmiştir.



Şekil 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı

Tablo 18

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Ölçülen Değer	Uyum Durumu
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3^*$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5^*$	4,970	Kabul Edilebilir
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05^*$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,1^*$	0,082	Kabul Edilebilir
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1^*$	$0,85 \leq GFI \leq 0,95$	0,900	Kabul Edilebilir
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1^*$	$0,80 \leq AGFI \leq 0,90^*$	0,870	Kabul Edilebilir
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05^*$	$0,05 \leq SRMR \leq 1^*$	0,035	İyi Uyum

Kaynak: *Marcholudis ve Schumacher (2007, Akt.Seğer, 2015, s. 190)

Tablo 18’de görülebileceği gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin $\chi^2/sd=4,97$, RMSEA=0,082, GFI= 0,900 ve AGFI=0,087 parametre değerlerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu belirlenmiştir. SRMR= 0,0035 değeri ise iyi uyum gösteren aralıkta ölçülmüştür. Bu parametre değerlerine göre, örgütsel bağlılık ölçeğinin en az kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği sonucuna varılmıştır. Buna göre ölçeğin kabul edilebilir bir seviyede yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile toplanan verilerin güvenilirliğini ölçmek amacı ile iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach’s Alpha (α) hesaplaması yapılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısı değeri Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 19

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Çalışması Sonucu

Ölçek	Cronbach's Alpha
Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,957

Tablo 19’ a göre örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) değeri bu araştırma için 0,957 olarak tespit edilmiştir. Bu değere göre, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ölçmede yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçek olduğu söylenebilir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, çalışma kapsamında gerçekleştirilen ölçek çalışmasında elde edilen verilerin analiz sonuçları yer almaktadır.

4.1 Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın, “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?” şeklinde ifade edilen birinci alt problemini çözümlemek için öğretmenlerin iş doyum ölçeğine vermiş olduğu cevaplar ile ilgili aritmetik ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapmalarını (ss) değerleri Tablo 20’ de verilmiştir.

Tablo 20

İş Doyum Düzeylerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Madde No	Okulumdaki işimden.....	Kültür Öğretmeni		Meslek Öğretmeni		Genel	
		N= 362		N= 293		N= 655	
		$\bar{X}$.	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,49	0,85	3,67	0,89	3,57	0,87
2	Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	3,62	0,87	3,73	0,90	3,67	0,88
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,53	0,97	3,77	0,94	3,64	0,96
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	3,44	1,14	3,68	1,10	3,54	1,13
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından	3,83	0,76	3,81	0,93	3,82	0,84
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	4,03	0,68	4,04	0,74	4,04	0,71
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	4,11	0,77	4,13	0,82	4,12	0,79
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,62	0,82	3,70	0,82	3,65	0,82
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	3,70	0,97	3,95	0,84	3,81	0,92
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3,30	1,07	3,39	0,98	3,34	1,03
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3,66	0,95	3,75	0,97	3,70	0,96

Tablo 20'nin devamı

Madde No		Kültür Öğretmeni		Meslek Öğretmeni		Genel		
		N= 362		N= 293		N= 655		
		$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3,69	0,99	3,89	0,88	3,78	0,95	
İçsel Doyum Ortalaması		3,67	0,57	3,79	0,63	3,72	0,60	
Dışsal Doyum ile İlgili Maddeler	5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	3,68	0,88	3,53	0,96	3,61	0,92
	6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,70	0,89	3,60	0,96	3,66	0,92
	12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	3,47	0,91	3,58	0,97	3,52	0,94
	13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	2,43	1,16	2,85	1,15	2,62	1,18
	14	İş içinde terfi olanağının olması açısından	2,60	1,08	2,95	1,12	2,75	1,11
	17	Çalışma şartları bakımından	3,31	1,06	3,53	1,06	3,41	1,06
	18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından	3,78	0,98	3,74	1,01	3,76	0,99
	19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	3,49	0,98	3,49	0,97	3,49	0,98
Dışsal Doyum Ortalaması		3,31	0,64	3,41	0,71	3,35	0,68	
Genel Doyum Ortalaması		3,53	0,54	3,64	0,61	3,58	0,57	

Tablo 20'ye göre öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları içsel boyutta 3,72 puan ile “yüksek”, dışsal boyutta 3,35 puan ile “orta” ve genel doyum boyutunda 3,58 puan ile “yüksek” olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin içsel ve genel iş doyumları “yüksek”, dışsal iş doyumları ise “orta” düzeydedir.

Öğretmen görüşlerine göre, en düşük ortalama puana sahip maddelerin sırasıyla, “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ($\bar{X}=2,62$), “İş içinde terfi olanağının olması açısından” ($\bar{X}=2,75$) ve “Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından” ($\bar{X}=3,34$) maddelerinin olduğu saptanmıştır. Buna göre, öğretmenlerin en çok ücret, terfi imkanları ve bağımsız karar alabilme konularında memnuniyetsiz oldukları

söylenebilir. En yüksek puan ortalamasına sahip olan başlıca maddelerin ise “Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından” ($\bar{X}=3,82$), “Bana sabit bir iş sağlaması bakımından” ($\bar{X}=4,04$) ve “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” ($\bar{X}=4,12$) maddeleri oldukları tespit edilmiştir.

En düşük ve en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler ve bunların puan sıralaması, kültür öğretmenleri için genel öğretmen görüşleri ile benzer şekilde gerçekleşmiştir. Ayrıca, kültür dersi öğretmenlerinde “Çalışma şartları bakımından” ($\bar{X}=3,31$) maddesinin de en düşük puan ortalamalı dördüncü madde olması önemli görülebilir. En düşük puan ortalamasına sahip maddeler meslek dersi öğretmenlerinde de genel öğretmen görüşleri ile benzer bulunmuştur. Meslek öğretmenleri, “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından” ($\bar{X}=3,95$), “Bana sabit bir iş sağlaması bakımından” ($\bar{X}=4,04$) ve “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” ($\bar{X}=4,12$) maddelerinin iş doyumlarını en fazla artıran konular olduğu görüşündedirler.

Kültür dersi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi genel ($\bar{X}=3,53$) ve içsel ($\bar{X}=3,67$) boyutta “yüksek”, dışsal boyutta ($\bar{X}=3,31$) ise “orta” seviyededir. Meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ise her üç boyutta da (genel $\bar{X}=3,64$; içsel $\bar{X}=3,79$; dışsal $\bar{X}=3,41$) “yüksek” bulunmuştur. Her iki öğretmen grubunun da içsel ve genel iş doyumları “yüksek”, dışsal iş doyumları ise kültür öğretmenlerinde “orta”, meslek öğretmenlerinde “yüksek” olmakla beraber, meslek dersi öğretmenlerinin her boyutta iş doyum ortalama puanlarının kültür öğretmenlerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.2 İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi, “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, öğretmenlik grubu, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Bu alt probleme cevap bulmak için her bir demografik değişken ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

a) Öğretmenlik grubu

Öğretmenlik gruplarına göre iş doyum düzeylerinde farklılaşma olup olmadığını tespit etmek için t-testi yapılmış ve sonuçları Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Öğretmenlik Grubuna Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

Boyut	Öğretmenlik Grubu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
İçsel Doyum	Kültür	362	3,67	0,57	-2,62	653	0,009* Fark Önemli
	Meslek	293	3,79	0,63			
Dışsal Doyum	Kültür	362	3,31	0,64	-1,89	597,20	0,059 Fark Önemsiz
	Meslek	293	3,41	0,71			
Genel Doyum	Kültür	362	3,53	0,54	-2,50	585,62	0,013* Fark Önemli
	Meslek	293	3,64	0,61			

*Test: t-testi, (* $p<0,05$)

Tablo 21'e göre içsel doyum boyutunda meslek dersi öğretmenlerinin ortalama puanı $\bar{X}=3,79$ ile “yüksek”, kültür dersi öğretmenlerinininki ise $\bar{X}=3,67$ ortalama puanı ile yine “yüksek” düzeydedir ve aralarında anlamlı farklılaşma bulunmaktadır ($p<0,05$). İçsel doyum boyutunda meslek dersi öğretmenlerinin puan ortalamasının ($\bar{X}=3,79$) kültür dersi öğretmenlerinin puan ortalamasından ($\bar{X}=3,67$) büyük olduğu ve farklılaşmanın meslek dersi öğretmenleri lehine olduğu belirlenmiştir.

Dışsal doyum boyutunda meslek dersi öğretmenlerinin ortalama puanı $\bar{X}=3,41$ ile “yüksek”, kültür dersi öğretmenlerinininki ise $\bar{X}=3,31$ ortalama puanı ile “orta” düzeydedir ve aralarında anlamlı farklılaşma saptanamamıştır . Buna göre, dışsal doyum boyutunda meslek öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=3,41$) kültür öğretmenlerinkinden ($\bar{X}=3,31$) büyük olmasına rağmen aralarında anlamlı farklılaşma olmadığı söylenebilir

Genel doyum boyutunda meslek dersi öğretmenlerinin puan ortalaması $\bar{X}=3,64$ ile, kültür dersi öğretmenlerinin puan ortalaması ise $\bar{X}=3,53$ ile “yüksek” düzey olarak tespit edilmiş ve aralarında anlamlı farklılaşma olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu farklılaşmanın meslek dersi öğretmenleri lehine olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre, meslek dersi öğretmenlerinin içsel ve genel iş doyum düzeylerinin kültür öğretmenlerine göre anlamlı şekilde yüksek olduğu, dışsal doyum düzeylerinde ise anlamlı farklılık olmadığı söylenebilir.

b) Cinsiyet

Tablo 22’de Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı ve t-testi bulguları verilmiştir.

Tablo 22

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
İçsel Doyum	Kadın	380	3,68	0,61	-2,50	653	0,013* Fark Önemli
	Erkek	275	3,79	0,57			
Dışsal Doyum	Kadın	380	3,30	0,66	-2,50	653	0,013* Fark Önemli
	Erkek	275	3,43	0,69			
Genel Doyum	Kadın	380	3,52	0,58	-2,74	653	0,006* Fark Önemli
	Erkek	275	3,65	0,56			

*Test: t-testi, ($p < 0,05$)

Tablo 22’ye göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Bu farklılık tüm boyutlarda erkek öğretmenler lehinedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin içsel doyum düzeyi “yüksek” olmakla birlikte erkek öğretmenlerin içsel doyum düzeyi ($\bar{X}=3,79$), kadın öğretmenlerinkine ($\bar{X}=3,68$) göre anlamlı şekilde yüksektir. Erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeyi ($\bar{X}=3,43$) “yüksek”, kadın öğretmenlerinki ($\bar{X}=3,30$) ise “orta” düzeydedir ve aralarında erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma vardır. Benzer şekilde erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin ortalama puanları (erkek, $\bar{X}=3,65$; kadın, $\bar{X}=3,52$) arasında genel doyum boyutunda da erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma vardır. Erkek ve kadın öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “yüksektir”. Kadın ve erkek öğretmenlerin en yüksek iş doyum puanları içsel doyum boyutunda, sonra sırasıyla genel doyum ve dışsal doyum boyutunda hesaplanmıştır.

c) Yaş

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumu öğretmenlerinin yaşlarına göre iş doyum düzeylerinin dağılımı Tablo 23’de, yaşlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analiz sonuçları ise Tablo 24’de sunulmuştur.

Tablo 23*Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımı*

Boyut	Yaş	N	$\bar{X}$	ss
İçsel Doyum	34 ve Altı	136	3,80	0,59
	35-44	247	3,70	0,58
	45 ve Üstü	272	3,71	0,62
	Toplam	655	3,73	0,60
Dışsal Doyum	34 ve Altı	136	3,46	0,64
	35-44	247	3,36	0,67
	45 ve Üstü	272	3,29	0,69
	Toplam	655	3,35	0,68
Genel Doyum	34 ve Altı	136	3,67	0,56
	35-44	247	3,57	0,55
	45 ve Üstü	272	3,54	0,60
	Toplam	655	3,58	0,57

Tablo 23'e göre, 34 yaş ve altındaki öğretmenlerin içsel doyum ortalama puanı ($\bar{X}=3,80$) diğer yaş gruplarına göre yüksektir. Sonra sırası ile 45 yaş ve üstü öğretmenler ($\bar{X}=3,71$) ve 35-44 yaşındaki öğretmenler ($\bar{X}= 3,70$) gelmektedir. Öğretmenlerin içsel doyum seviyeleri tüm yaş gruplarında “yüksek” olarak belirlenmiştir.

Dışsal doyum boyutunda da 34 yaş ve altındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. 34 yaş ve altındaki öğretmenlerin puanı $\bar{X}= 3,46$ ile “yüksek”, 35-44 yaşındaki öğretmenlerin puanı $\bar{X}= 3,36$ ile “orta” ve 45 yaş ve üstü öğretmenlerin puanı ise $\bar{X}= 3,29$ ile en düşük seviyede ve “orta” düzeyde bulunmuştur.

Tüm yaş gruplarında öğretmenlerin genel doyum düzeyleri “yüksek” olarak hesaplanmıştır. Genel doyum puanları 34 yaş ve altında $\bar{X}= 3,67$, 35-44 yaş aralığında $\bar{X}=3,57$, 45 yaş ve üstü öğretmenlerde ise $\bar{X}= 3,54$ olarak saptanmıştır.

Tablo 24*Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	F	p
İçsel Doyum	Gr.Arası	1,04	2	0,52	1,46	0,233
	Gr.İçi	231,32	652	0,36		Fark Önemsiz
	Toplam	232,35	654			
Dışsal Doyum	Gr.Arası	2,69	2	1,35	2,97	0,052
	Gr.İçi	295,43	652	0,45		Fark Önemsiz
	Toplam	298,13	654			
Genel Doyum	Gr.Arası	1,47	2	0,74	2,24	0,107
	Gr.İçi	213,87	652	0,33		Fark Önemsiz
	Toplam	215,34	654			

**Test: ANOVA, ($p < 0,05$)*

Tablo 24'e göre yaştan, öğretmenlerinin iş doyumlarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, hangi yaşta olursa olsun öğretmenlerin iş doyum ölçek maddelerini benzer şekilde algıladıkları ifade edilebilir.

d) Öğrenim Durumu

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre iş doyumlarında farklılaşma olup olmadığını çözümlemek için t-testi yapılmış ve sonuçları Tablo 25'de sunulmuştur.

Tablo 25*Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı ve t-Testi**Sonuçları*

Boyut	Öğr.Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
İçsel Doyum	Lisans	535	3,74	0,60	1,32	653	0,188 Fark Önemsiz
	Lisansüstü	120	3,66	0,60			
Dışsal Doyum	Lisans	535	3,36	0,67	0,62	653	0,536 Fark Önemsiz
	Lisansüstü	120	3,32	0,68			
Genel Doyum	Lisans	535	3,59	0,58	1,11	653	0,266 Fark Önemsiz
	Lisansüstü	120	3,52	0,56			

**Test: t-testi, ($p < 0,05$)*

Tablo 25’deki verilere göre, hem lisans hem de lisansüstü mezunu öğretmenlerin içsel ve genel iş doyumları “yüksek”, dışsal iş doyumları ise “orta” düzeydedir. Lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (içsel, $\bar{X}=3,74$; dışsal, $\bar{X}=3,36$, genel, $\bar{X}=3,59$) tüm boyutlarda lisansüstü mezunlarına (içsel, $\bar{X}=3,66$; dışsal, $\bar{X}=3,32$, genel, $\bar{X}=3,52$) göre daha yüksektir. Ancak, Tablo 25’e göre bu farklılık anlamlı düzeyde değildir. Buna göre, öğretmenlerin en son mezun oldukları öğretim seviyesinin onların iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir.

e) Okuldaki Görev Süresi

Tablo 26’de öğretmenlerin bulundukları okuldaki görev süresine göre iş doyum ölçeği ve alt boyutları ortalama puanlarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 26

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Okullarındaki Görev Süresine Göre Dağılımı

Boyut	Görev Süresi	N	$\bar{X}$	ss
İçsel Doyum	1-5 yıl	322	3,74	0,58
	6-10 yıl	159	3,72	0,59
	11 Yıl ve Üstü	174	3,70	0,63
	Toplam	655	3,73	0,60
Dışsal Doyum	1-5 yıl	322	3,45	0,64
	6-10 yıl	159	3,25	0,69
	11 Yıl ve Üstü	174	3,27	0,71
	Toplam	655	3,35	0,68
Genel Doyum	1-5 yıl	322	3,63	0,56
	6-10 yıl	159	3,53	0,55
	11 Yıl ve Üstü	174	3,52	0,61
	Toplam	655	3,58	0,57

Tablo 26’ya göre öğretmenlerin okullarındaki görev süresine göre içsel doyum ortalama puanları büyükten küçüğe göre sırası ile 1-5 yıl görev süresi olanlar ($\bar{X}=3,74$), 6-10 yıl görev süresi olanlar ($\bar{X}=3,72$) ve 11 yıl ve daha fazla görev süresi olanlar ($\bar{X}=3,70$) şeklinde gerçekleşmiştir. Tüm okul görev süresi gruplarında içsel doyum seviyesi “yüksek” olarak hesaplanmıştır.

Dışsal doyum boyutunda 1-5 yıl görev süresi olan öğretmenlerin ortalama puanı $\bar{X}=3,45$, 6-10 yıl görev süresi olanların ortalama puanı $\bar{X}=3,25$ ve 11 yıl ve daha fazla görev süresi olanların ortalama puanı $\bar{X}=3,27$ olarak ölçülmüştür. Buna göre, 1-5 yıl görev süresi

olan öğretmenlerin dışsal doyum seviyesi “yüksek”, diğer görev sürelerine sahip öğretmenlerin ise “Orta” olarak saptanmıştır.

Genel doyum boyutu ise içsel doyum boyutu ile benzerlik göstermektedir. Tüm görev süresi gruplarında iş doyum düzeyi “yüksek” olarak hesaplanmıştır. 1-5 yıl görev süresi olan öğretmenlerin genel doyum puanı $\bar{X}=3,63$, 6-10 yıl görev süresi olanların puanı $\bar{X}=3,53$ ve 11 yıl ve daha fazla görev süresi olanların puanı $\bar{X}=3,53$ olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin okullarındaki görev süresinin onların iş doyumları üzerinde bir farklılaşmaya sebep olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Okullarındaki Görev Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	F	p	LSD
İçsel Doyum	Gr.Arası	0,23	2	0,11	0,32	0,729	
	Gr.İçi	232,13	652	0,36		Fark Önemsiz	
	Toplam	232,35	654				
Dışsal Doyum	Gr.Arası	5,89	2	2,95	6,57	0,001*	1-5 Yıl > 6-10 Yıl
	Gr.İçi	292,24	652	0,45		Fark Önemli	1-5 Yıl > 11 Yıl ve Üstü
	Toplam	298,13	654				
Genel Doyum	Gr.Arası	1,496	2	0,75	2,28	0,103	
	Gr.İçi	213,847	652	0,33		Fark Önemsiz	
	Toplam	215,344	654				

*Test: ANOVA, ($p<0,05$)

Tablo 27’ye göre; öğretmenlerin okullarındaki görev süreleri onların içsel doyum ve genel doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Dışsal doyum düzeylerinde ise anlamlı farklılaşmaya neden olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Dışsal doyum boyutunda gözlenen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD analizi yapılmıştır. LSD analiz sonuçlarına göre, dışsal doyum boyutundaki farklılaşma, 1-5 yıl görev süresi olan öğretmenlerin puanları ile diğer görev sürelerine sahip öğretmenlerin puanları arasında ve 1-5 yıl görev süresi olan öğretmenler lehinedir. 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü görev süresine sahip öğretmenlerin puanları arasında ise anlamlı bir fark yoktur. Buna

göre, okullarında göreve başlayan öğretmenlerin ilk 5 yıllarında sonraki yıllara göre anlamlı şekilde daha fazla dışsal kaynaklı iş doyumunu yaşadıkları söylenebilir.

f) Mesleki Kıdem

Tablo 28’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumunu ve alt boyutlarının ortalama puanlarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 28

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Boyut	Kıdem	N	$\bar{X}$	ss
İçsel Doyum	1-10 yıl	176	3,82	0,58
	11-20 yıl	187	3,68	0,60
	21 yıl ve üstü	292	3,70	0,60
	Toplam	655	3,73	0,60
Dışsal Doyum	1-10 yıl	176	3,51	0,65
	11-20 yıl	187	3,32	0,69
	21 yıl ve üstü	292	3,28	0,67
	Toplam	655	3,35	0,68
Genel Doyum	1-10 yıl	176	3,70	0,56
	11-20 yıl	187	3,54	0,56
	21 yıl ve üstü	292	3,53	0,58
	Toplam	655	3,58	0,57

Tablo 28 incelendiğinde, tüm kıdem gruplarındaki öğretmenlerin içsel ve genel doyumları “yüksek”, dışsal doyumları ise 1-10 yıl kıdemli öğretmenlerde “yüksek”, diğerlerinde ise “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin içsel doyum ($\bar{X}=3,82$), dışsal doyum ($\bar{X}=3,51$) ve genel doyum ($\bar{X}=3,70$) puanlarının diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir. 11-20 yıl (içsel $\bar{X}=3,68$, dışsal $\bar{X}=3,32$, genel $\bar{X}=3,54$) ve 21 yıl ve üstü (içsel $\bar{X}=3,70$, dışsal $\bar{X}=3,28$, genel $\bar{X}=3,53$) mesleki kıdem sahip öğretmenlerin puanları birbirine daha yakın olmakla beraber kıdem grupları arasında farklılaşmalar bulunmaktadır. Bu farklılaşmaların anlamlı olup olmadığını saptamak amacı ile varyans analizi yapılmış ve Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	F	p	LSD
İçsel Doyum	Gr.Arası	2,28	2	1,14	3,23	0,04*	1-10 yıl > 11-20 yıl 1-10 yıl > 21 yıl ve üstü
	Gr.İçi	230,07	652	0,35		Fark Önemli	
	Toplam	232,35	654				
Dışsal Doyum	Gr.Arası	6,03	2	3,02	6,73	0,001*	1-10 yıl > 11-20 yıl 1-10 yıl > 21 yıl ve üstü
	Gr.İçi	292,10	652	0,45		Fark Önemli	
	Toplam	298,13	654				
Genel Doyum	Gr.Arası	3,47	2	1,74	5,34	0,005*	1-10 yıl > 11-20 yıl 1-10 yıl > 21 yıl ve üstü
	Gr.İçi	211,87	652	0,33		Fark Önemli	
	Toplam	215,34	654				

Tablo 29'a göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyumları, onların mesleki kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Bu farklılığın hangi mesleki kıdem grupları arasında olduğunu belirlemek için LSD analizi yapılmıştır.

Buna göre, içsel doyum boyutundaki anlamlı farklılaşma 1-10 yıl kıdemli öğretmenler ile diğer öğretmenlerin puanları arasında ve 1-10 yıl kıdemli öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Diğer iki kıdem grubunun puanları arasında anlamlı farklılaşma yoktur. Buna göre 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre önemli şekilde yüksektir denebilir.

Dışsal doyum boyutunda da içsel doyum boyutuna benzer şekilde 1-10 yıl kıdemli öğretmenler ile diğer öğretmenlerin puanları arasında ve 1-10 yıl kıdemli öğretmenler lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Diğer iki kıdem grubunun puanları arasında anlamlı farklılaşma yoktur. 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin dışsal doyum seviyelerinin diğer öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu söylenebilir.

İçsel ve dışsal doyum düzeylerine paralel olarak genel doyum düzeyinde de 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. 1-10 yıl kıdemli öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha yüksek doyum seviyesinde oldukları

bulunmuştur. Diğer iki kıdem grubu arasında anlamlı farklılaşma yoktur. Bu analiz sonuçlarına göre, mesleki ve teknik okul öğretmenlerinin mesleğe başladıkları ilk 10 yıldaki iş doyum seviyeleri sonraki yıllara göre önemli şekilde yüksektir denilebilir. Başka bir açıdan bakıldığında da bu öğretmen grubunun, ilk 10 yıllık görev süresinden sonra anlamlı şekilde iş doyum kaybı yaşadığı söylenebilir.

4.3 Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri nedir?” olarak belirlenmişti. Bu alt problemini çözümlemek için öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine vermiş olduğu cevaplar ile ilgili aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (ss) değerleri Tablo 30’ da verilmiştir.

Tablo 30

Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Madde No		Kültür Öğretmeni N= 362		Meslek Öğretmeni N= 293		Genel N= 655	
		$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss
1	Okulumda planlama,örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum	3,26	1,05	3,31	1,01	3,29	1,03
2	Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.	3,22	1,09	3,37	0,97	3,29	1,04
3	Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum	2,81	1,14	2,87	1,20	2,84	1,17
4	Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.	2,56	1,11	3,19	1,08	2,84	1,14
5	Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum	2,99	0,99	3,14	1,06	3,06	1,03
6	Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum	3,22	1,07	3,33	1,05	3,27	1,06
7	Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum	3,42	1,08	3,59	0,95	3,49	1,03
8	Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor	3,56	1,02	3,61	1,03	3,58	1,03
9	Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum	3,39	1,02	3,32	1,05	3,36	1,03
10	Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	2,78	1,20	3,02	1,16	2,89	1,19
11	Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.	3,16	1,10	3,40	1,11	3,26	1,11

Tablo 30'un devamı

Madde No		Kültür Öğretmeni N= 362		Meslek Öğretmeni N= 293		Genel N= 655	
		$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss
12	Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.	3,17	1,09	3,13	1,12	3,15	1,10
13	Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.	3,24	1,00	3,25	1,02	3,24	1,01
14	Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum	3,30	1,05	3,23	1,02	3,27	1,04
15	Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum	3,13	1,05	3,26	1,02	3,19	1,04
16	Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum	3,32	1,06	3,41	1,06	3,36	1,06
17	Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum	3,35	1,02	3,38	1,08	3,36	1,04
TOPLAM		3,17	0,81	3,28	0,83	3,22	0,82

Tablo 30'a göre, öğretmenlerin okullarına karşı örgütsel bağlılıkları hem meslek öğretmenlerinde ($\bar{X}=3,28$) hem kültür öğretmenlerinde ($\bar{X}=3,17$) hem de tüm öğretmenler beraber değerlendirildiğinde ($\bar{X}=3,22$) “orta” düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde en çok etkileyen maddeler; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında yeterli mesleki gelişim olanaklarının olmadığını ifade eden 4.madde ($\bar{X}=2,84$), öğretmenlerin yönetimin parçası olmadıkları yönündeki düşüncelerini ifade eden 3.maddenin ($\bar{X}=2,84$) olduğu görülmektedir. “Okul müdürümüzün çabalarım destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor” ($\bar{X}=3,58$) ve “Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum” ($\bar{X}=3,49$) maddeleri ise öğretmenlerin örgütsel bağlılığını en çok artıran maddeler olarak belirlenmiştir.

Kültür dersi öğretmenlerinde en düşük ortalamaya sahip olan madde “Bu okulda mesleki gelişim olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.” ($\bar{X}=2,56$) maddesi olmuştur. “Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.” ($\bar{X}=2,78$) maddesi en düşük ortalamaya sahip ikinci madde olarak belirlenmiştir. Buna göre, kültür dersi öğretmenlerinin görev yaptıkları mesleki ve teknik okullarda mesleki gelişim olanaklarının olmaması ve kendilerini yönetimin bir parçası olarak hissetmedikleri düşüncesinin onların okullarına bağlılığını en fazla düşüren konular olduğu söyleyebilir. En

yüksek ortalamaya sahip olan maddelerin ise “Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor” ($\bar{X}=3,56$) ve “Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum” ($\bar{X}=3,42$) maddeleri olduğu saptanmıştır.

Meslek dersi öğretmenlerinde en düşük puan ortalamasına sahip olan madde “Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.” ($\bar{X}=2,87$) maddesi olmuştur. “Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.” ($\bar{X}=3,02$) maddesi meslek öğretmenleri için de en düşük ortalama puana sahip ikinci madde olarak belirlenmiştir. En yüksek ortalama puana sahip olan maddelerin “Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor” ($\bar{X}=3,61$) ve “Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum” ($\bar{X}=3,59$) maddelerinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre, meslek dersi öğretmenlerinin en çok okul yönetiminin bir parçası olmamaktan dolayı olumsuz örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları söylenebilir.

4.4 Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, öğretmenlik grubu, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Bu alt probleme cevap bulmak için her bir demografik değişken ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

a) Öğretmenlik grubu

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının öğretmenlik gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için t-testi yapılmış ve sonuçları Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Öğretmenlik Grubuna Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

Öğretmenlik Grubu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kültür	362	3,17	0,82	-1,77	653	0,077
Meslek	293	3,28	0,83			

*Test: t-testi, (* $p<0,05$)

Fark Önemsiz

Tablo 31'e göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları (meslek, $\bar{X}=3,28$; kültür, $\bar{X}=3,17$) “orta” düzeydedir. Öğretmen grupları arasında ortalama puanlarda farklılaşma olmasına rağmen, bu farklılaşmanın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

b) Cinsiyet

Tablo 32'de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 32

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kadın	380	3,12	0,81	-3,89	653	0,001* Fark Önemli
Erkek	275	3,37	0,82			

*Test: t-testi, ($p<0,05$)

Tablo 32'ye göre, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları onların cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Erkek öğretmenlerin okullarına bağlılıkları ($\bar{X}=3,37$), kadın öğretmenlere ($\bar{X}=3,12$) göre önemli derecede yüksektir. Hem kadın hem de erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta” düzeyde bulunmuştur.

c) Yaş

Tablo 33'de Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin dağılımı, Tablo 34'de ise yaşa göre anlamlı farklılaşma olup olmadığını belirlemeye yönelik varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 33

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	ss
34 ve Altı	136	3,31	0,80
35-44	247	3,29	0,81
45 ve Üstü	272	3,12	0,84
Toplam	655	3,22	0,82

Tablo 33'e göre tüm yaş grupları için öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyesinin "orta" olduğu görülmektedir. 34 ve altı yaşta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ($\bar{X}=3,31$) diğer yaşlardaki öğretmenlerden yüksektir. Onu, sırası ile 35-44 yaş ($\bar{X}=3,29$) ve 45 yaş ve üstü ($\bar{X}=3,12$) olanlar takip etmektedir. Yaşa göre oluşan bu farklılaşmanın anlamlı olup olmadığına yönelik varyans analizi Tablo 34'de sunulmuştur.

Tablo 34

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	KT	sd	KO	F	p	LSD
Gr.Arası	5,24	2	2,62	3,89	0,021*	
Gr.İçi	438,40	652	0,67		Fark Önemli	45 ve Üstü < 34 ve Altı 45 ve Üstü < 35-44
Toplam	443,64	654				

*Test: ANOVA, ($p<0,05$)

Tablo 34'e göre yaşın, öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farklılaşmanın hangi yaş grupları arasında meydana geldiğini belirlemeye yönelik LSD analizi yapılmıştır. LSD analiz sonucuna göre, öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılıklarındaki anlamlı farklılaşma 45 yaş ve üstündeki öğretmenler ile diğer yaşlardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında ve 45 yaş ve üstündeki öğretmenler aleyhinedir ($p<0,05$). Buna göre 45 yaş altındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, 45 yaş ve üstündekilere göre anlamlı şekilde yüksektir. Bir başka ifade ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında örgütsel bağlılığı en düşük öğretmenlerin 45 yaş ve üstündeki öğretmenler olduğu söylenebilir.

d) Öğrenim Durumu

Öğrenim durumunun öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını çözümlemek için t-testi yapılmış ve sonuçları Tablo 35'de verilmiştir.

Tablo 35

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı ve t-Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Lisans	535	3,23	0,82	0,320	653	0,75 Fark Önemsiz
Lisansüstü	120	3,20	0,83			

*Test: t-testi, ($p < 0,05$)

Tablo 35'deki verilere göre, her iki öğrenim düzeyi mezunu öğretmenlerin de örgütsel bağlılıkları “orta” düzeydedir. Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ($\bar{X}=3,23$), lisansüstü mezunu öğretmenlerinkine ($\bar{X}=3,20$) göre yüksektir. Ancak, öğretmenlerin en son mezun oldukları öğretim seviyesinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre farklı öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği maddelerini benzer şekilde algıladıkları söylenebilir.

e) Okuldaki Görev Süresi

Tablo 36'da öğretmenlerin bulundukları okuldaki görev süresine göre örgütsel bağlılıklarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 36

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okullarındaki Görev Süresine Göre Dağılımı

Görev Süresi	N	$\bar{X}$	ss
1-5 yıl	322	3,33	0,78
6-10 yıl	159	3,20	0,84
11 Yıl ve Üstü	174	3,04	0,85
Toplam	655	3,22	0,82

Tablo 36'ya göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri tüm görev süresi grupları için “orta” düzeyde bulunmuştur. Buna karşın en yüksek ortalama puan 1-5 yıl süre aynı okulda görev yapan öğretmenlerinkidir ($\bar{X}=3,33$). Daha sonra sırası ile 6-10 yıl ($\bar{X}=3,20$) ve 11 yıl ve üstü ($\bar{X}=3,04$) görev süresine sahip öğretmen puanları gelmektedir. Tablo 36'da görülebileceği gibi örgütsel bağlılık aynı okuldaki görev süresi arttıkça azalmaktadır. Bu

azalma ve farklılaşmanın anlamlı olup olmadığını test etmek için varyans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 37’de sunulmuştur.

Tablo 37

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okullarındaki Görev Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Kaynak	KT	sd	KO	F	p	LSD
Gr.Arası	9,15	2	4,57	6,86	0,001*	
Gr.İçi	434,49	652	0,67		Fark Önemli	1-5 yıl > 11 yıl ve üstü
Toplam	443,64	654				

*Test: ANOVA, ($p < 0,05$)

Tablo 37’ye göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları onların okullarındaki görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p < 0,05$). Bu farklılaşmanın hangi görev süresi grupları arasında olduğunu test etmek için LSD analizi yapılmıştır. LSD analiz sonucuna göre, öğretmenlerin okullarındaki görev süresine göre örgütsel bağlılıklarındaki anlamlı farklılaşma 1-5 yıl aynı okulda görev yapan öğretmenler ile 11 yıl ve daha fazla süre aynı okulda çalışan öğretmenler arasında ve 1-5 yıl görev süresi olan öğretmenler lehinedir ($p < 0,05$). 1-5 yıl görev süresi olan öğretmenler ile 6-10 yıl görev süresi olanlar, 6-10 yıl görev süresi olan öğretmenler ile de 11 yıl ve üstünde olanlar arasında anlamlı farklılaşma yoktur. Buna göre, 1-5 yıl görev süresi boyunca aynı okulda çalışan öğretmenler ile 11 yıl ve üstü görev süresi olanlar arasında örgütsel bağlılık farkının önemli düzeyde olduğu söylenebilir.

f) Mesleki Kıdem

Tablo 38’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık seviyelerinin dağılımı verilmiştir.

Tablo 38

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Kıdem	N	$\bar{X}$	ss
1-10 yıl	176	3,35	0,80
11-20 yıl	187	3,26	0,83
21 yıl ve üstü	292	3,12	0,82
Toplam	655	3,22	0,82

Tablo 38'e göre mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri tüm kıdem grupları için “orta” düzeyde hesaplanmıştır. Buna karşın en yüksek ortalama puan 1-10 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=3,35$) öğretmenlerinkidir. Daha sonra sırası ile 11-20 yıl ($\bar{X}=3,26$) ve 21 yıl ve üstü ($\bar{X}=3,12$) kıdeme sahip öğretmen puan ortalamaları gelmektedir. Tablo 38'e göre örgütsel bağlılık, kıdem arttıkça azalmaktadır. Farklılaşmanın anlamlı olup olmadığını test etmek için varyans analizi yapılmış ve verileri Tablo 39'da sunulmuştur.

Tablo 39

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	KT	sd	KO	F	p	LSD
Gr.Arası	6,45	2	3,23	4,81	0,008*	
Gr.İçi	437,19	652	0,67		Fark Önemli	1-10 yıl > 21 yıl ve üstü
Toplam	443,64	654				

*Test: ANOVA, ($p<0,05$)

Tablo 39'a göre öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD analizi yapılmıştır. LSD analiz sonucuna göre 1-10 yıl mesleki kıdemli öğretmenler ile 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı örgütsel bağlılık düzey farkı bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu fark 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehinedir. 1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 11-20 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmen puanları arasında ise anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir. Buna göre, öğretmenler mesleklerinin ilk 10 yılında diğer yıllara göre daha yüksek bağlılık duygusu yaşarken, 10 yıldan sonra bu duygunun azalmaya başladığı ve 21 yıldan sonra ise bu azalmanın ilk 10 yılına göre anlamlı ve önemli bir düzeyde olduğu söylenebilir.

4.5 Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi, “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problem aynı zamanda araştırmanın ana problemi olarak da belirlenmiştir. Bu alt problemin çözülmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 40'da sunulmuştur.

Tablo 40

Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum	Örgütsel Bağlılık
İçsel Doyum	Pearson Korelasyon (r)	1	0,665	0,936	0,607
	Önem Denetimi (P)		0,000*	0,000*	0,000*
Dışsal Doyum	Pearson Korelasyon (r)	0,665	1	0,885	0,745
	Önem Denetimi (P)	0,000*		0,000*	0,000*
Genel Doyum	Pearson Korelasyon (r)	0,936	0,885	1	0,729
	Önem Denetimi (P)	0,000*	0,000*		0,000*
Örgütsel Bağlılık	Pearson Korelasyon (r)	0,607	0,745	0,729	1
	Önem Denetimi (P)	0,000*	0,000*	0,000*	

Tablo 40’da mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumları arasındaki ilişkilerin düzeyleri ve anlamlılık dereceleri verilmiştir. Tablo 40’a göre örgütsel bağlılık ile iş doyum ve alt boyutları ile, ayrıca iş doyum alt boyutlarının birbirleri ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Buna göre;

Örgütsel bağlılık ile genel iş doyum düzeyi arasında “yüksek” ($r=0,729$), dışsal iş doyum düzeyi arasında “yüksek” ($r=0,745$) ve içsel iş doyum düzeyi arasında “orta” ($r=0,607$) seviyeli ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile olan ilişkide en yüksek ilişki düzeyi dışsal iş doyum boyutu ile olan ilişkide saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları bakımından dışsal iş doyum boyutunun içsel iş doyum boyutuna göre daha fazla etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini, içsel doyum boyutu ($r=0,936$) ve dışsal doyum boyutu ($r=0,885$) “yüksek” düzeyde etkilemektedir. Aralarındaki ilişkinin düzeyini gösteren Pearson korelasyon katsayısına bakıldığında ise içsel doyum boyutunun genel iş doyum düzeyini dışsal doyum boyutundan daha fazla etkilediği söylenebilir.

Özetle, iş doyum düzeyini içsel iş doyum boyutu dışsal iş doyum boyutuna göre daha fazla etkilerken, örgütsel bağlılık düzeyini ise dışsal iş doyum boyutu içsel iş doyum boyutuna göre daha fazla etkilemektedir denilebilir. Araştırmanın ana problemini oluşturan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ($r=0,729$) pozitif yönlü ve “yüksek” seviyededir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma tartışma, sonuçlar ve bulgularına dayalı olarak önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Bu çalışmada mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin genel ve içsel iş doyumları “yüksek”, dışsal iş doyumları ise “orta” seviyede bulunmuştur. Bu bulgular öğretmenlerin iş doyumları üzerine yapılan bazı araştırmalar (Mahmutoğlu,2007; Karataş ve Güleş, 2010; Güçlü ve Zaman, 2011; Sorensen ve McKim, 2014; Bogler ve Nir, 2014) ile tutarlılık göstermektedir. Bazı araştırmalar (Şahin, 2013; Borg ve Riding,1991) ile ise örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin iş doyum ölçeğine verdikleri cevaplara göre; memnuniyet düzeyinin en düşük olduğu üç iş doyum ölçek maddesi; verilen emek karşılığında alınan maaşın azlığı, terfi imkanlarının azlığı ve öğretmenlerin kendi kararlarını özgürce uygulayamamaları ile ilgili maddeler olmuştur. Bu üç maddenin maaş ve terfi ile ilgili maddeleri dışsal doyum, diğeri ise içsel doyum boyutu ile ilgili maddelerdir. Karataş ve Güleş (2010) de benzer şekilde öğretmenlerin en çok memnun olmadığı konuları ücret düşüklüğü ve terfi olanağının olmaması şeklinde ifade etmiştir. Peterson ve diğerleri (2003)’nin Meksika’da yaptığı araştırma sonucunda ulaştıkları bulgulara göre de iş doyumunu en çok etkileyen faktörler arasında ücret ve terfi imkanları vurgulanmıştır. Buna göre meslek lisesi öğretmenleri, aldıkları ücretin ve terfi imkanlarının yetersizliğinden dolayı memnuniyetsizlerdir. Ayrıca, özgürce kendi kararlarını alamamaları da iş doyum düzeylerini düşürmektedir denilebilir. Bu durum, onların genelde diğer üniversite mezunu kamu personeline göre, özelde ise diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha zor şartlarda çalıştıklarını düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Kamu kurumunda çalışmanın gereği mevzuat ve müfredat sınırlamaları ise kendi kararlarını alıp uygulayamamalarının gerekçesi olarak düşünülebilir.

Öğretmenlerin en yüksek puan ortalaması verdiği iş doyum ölçek maddesi, “başkaları için bir şeyler yapabilme imkanının olması” maddesi olmuştur. Daha sonra kendileri için önemli olan “bana sabit iş imkanı vermesi” maddesine yüksek puan vermişlerdir. Bu durum kutsal bir meslek icra eden öğretmenlerin kendilerinden önce öğrencilerini düşündüklerini kanıtlar niteliktedir. Bu düşüncüyü destekler nitelikteki araştırmasında Shann (1998), öğretmenler üzerinde iş doyum ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği bir çalışmada, öğretmenlere bu okulda sizin için en önemli şey nedir diye sormuş

ve “çocuklar” cevabını almıştır. Buna göre, çocukların öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin artmasında çok büyük bir etkiye sahip olduklarını ortaya koymuştur. Araştırmamızın bulgularını destekleyen Karataş ve Güleş (2010)’in araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde en çok etkileyen faktörler; gelecek için sabit bir iş sağlıyor olması, hissedilen başarı duygusu ve başkaları için bireyler yapabilme olanağı olarak belirtilmiştir. Bu araştırmanın bulguları ile örtüşmeyen bir çalışmada ise Borg ve Riding (1991), 545 öğretmen üzerindeki çalışmasında öğretmenlerin, “iş yaşamına yeniden başlasaydım yine öğretmenliği seçerdim” maddesine %46,2 oranında katılmıyorum cevabı verdiklerini rapor etmiştir.

Araştırmamızın bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta” düzeydedir. Bu sonuç bazı araştırmalar (Mahmutoğlu, 2007; Güçlü ve Zaman, 2011; Karagüzel, 2012; Sabuncu ve diğerleri, 2018) ile benzerlik göstermektedir. Bağlılık düzeyini yüksek (Karataş ve Güleş, 2010; Bogler ve Nir, 2014; Sorensen ve McKim, 2014) bulan ve düşük bulan bazı araştırmalar (Nacar, 2017; Uştu ve Tümkaya, 2017) ile ise örtüşmemektedir.

Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını en olumsuz etkileyen konu, çalıştıkları okulda mesleki açıdan kendilerini geliştirebilecekleri bir ortamın olmaması olmuştur. Bu durum temelde akademik seviyesi düşük öğrenciler ile çalışılıyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Karademir (2016), ortaöğretimdeki okul türleri baz alındığında en düşük iş doyum düzeylerinin meslek liselerindeki öğretmenlerde ölçüldüğünü belirtmiştir. Akademik başarısı bakımından zayıf öğrencilerin tercih ettiği okullar olan mesleki ve teknik okullar, özellikle kültür dersi öğretmenleri için olumsuz bir akademik çalışma ortamı sunmaktadır. Bu durumun öğretmenlerin özellikle bağlılık kavramının önemli bir boyutu olan duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilediği söylenebilir. Öğretmenlerin bu çalışmada en düşük bağlılık puanı oluşturdukları diğer maddeler ise yönetimin bir parçası olmadıklarını belirten maddelerdir. Buna göre, öğretmenlerin okul yönetiminde ve okulda alınan kararlarda söz sahibi olmadıklarından dolayı rahatsızlık duydukları ve bağlılık düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Reynolds (1996); Thekedam (2010); Muindi (2011) ve Mosheti’nin (2013) yaptıkları çalışmalara göre, alınan kararlara dahil edilme ve iş doyum arasındaki ilişkinin pozitif yönde güçlü bir görünüm sergilemekte olduğunu saptamışlardır (Akt., Demirtaş ve Alanoğlu, 2015, s. 95). Buna göre, okullarda öğretmenler karar verme mekanizmasına dahil oldukça iş doyum düzeyleri ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılıklarının artacağı söylenebilir.

Bağlılık puan ortalamasının en yüksek olduğu maddeler ise okul müdürünün desteği, adil ve düşünceli yönetim anlayışı ile beraber okula karşı hissedilen aidiyet duygusunu ifade eden maddeler olmuştur. Bu bulguları destekler nitelikteki araştırmasında İsrail'deki 841 öğretmen üzerinde çalışma yapan Bogler ve Nir (2014), okul müdürünün desteği ve öğretmen-müdür iletişiminin mesleki bağlılığı anlamlı şekilde etkilediğini bulgulamıştır. Billingsley ve Cross (1992), öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada, liderlik desteğinin olmamasının öğretmenlerin meslek değiştirmek yerine liderlik desteği bulabilecekleri başka bir eğitim kurumuna yöneleceğini, dolayısı ile liderlik desteğinin mesleki bağlılık yerine örgütsel bağlılığı etkilediğini savunmuşlardır. Öğretmenlerin mesleki gelişim imkanları ve yönetimde söz hakkı konularında düşük puanlar vermelerine rağmen okul müdür ve yönetimi hakkında yüksek puanlar vermesinin nedeni, belirtilen sorunların okul yönetiminden ziyade mevzuat ile ya da daha üst yönetim kademeleri ile ilgili olduğunun düşünülüyor olması olabilir.

İkinci ve dördüncü alt problemlerde, iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Öğretmenlik grupları (Meslek-Kültür) değişkenine göre yapılan analiz sonuçlarında içsel ve genel doyum boyutlarında meslek dersi öğretmenleri lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Dışsal doyum boyutunda ise meslek öğretmenlerinin ortalama puanları daha yüksek olmasına rağmen istatistiksel bir farklılaşma yoktur. Bu durum, meslek dersi öğretmenlerinin, meslek lisesi öğrencilerin sevdiği ve ilgi duyduğu uygulamalı atölye derslerine girmelerinden ötürü daha yüksek içsel ve genel iş doyumuna, öğrenciler gözünde daha sıkıcı ve daha az ilgi duyulan dersleri veren kültür dersi öğretmenlerinde ise daha düşük iş doyumuna sebep olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin meslek ya da kültür dersi öğretmeni olmasına göre yapılan bağlılık analiz sonucuna göre, puan ortalamaları meslek öğretmenleri lehine daha yüksek olmakla beraber öğretmenlik grubunun örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilemediği ortaya çıkarılmıştır. İçsel ve genel iş doyum düzeylerinde anlamlı farklar olmasına rağmen meslek ve kültür öğretmenlerin her ne olursa olsun mevcut düzenlerini bozmak istememeleri ve okul yönetiminin olumsuz ölçek sonuçlarından rahatsız olabileceği endişesi gibi öğretmenlik grubundan bağımsız dışsal faktörler bu duruma neden olmuş olabilir. Demirtaş (2010)'un araştırmasında da örgütsel bağlılık ile iş doyumunun öğretmenlerin branşına göre anlamlı şekilde değişmediği belirlenmiştir. Benzer şekilde, Nacar (2017), 58 lisenin evreni oluşturduğu araştırmasında branş değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel farklılaşma tespit edememiştir.

Cinsiyetinin iş doyumunu farklılaştırıp farklılaştırmadığını belirlemek için yapılan analizlerde, Mesleki ve teknik okullardaki öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşmaların olduğu saptanmıştır. İş doyumunun genel ve alt boyutlarında hem erkek hem de kadın öğretmenlerin düzeyi yüksek olmasına karşın, erkek öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları kadın öğretmenlere göre önemli derecede yüksek bulunmuştur. Araştırma bulgularımız ile benzer sonuçlara ulaşan araştırmalara rastlanmıştır. Mahmutoglu (2007), MEB yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmada erkek yöneticilerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğunu bulgulamıştır. Benzer şekilde, Eğinli (2009)'un araştırmasında da erkeklerin iş doyum düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin iş doyumlarının kadınlara göre önemli derecede yüksek çıkmasında mesleki ve teknik okullarda eğitim gören öğrenci profilinin etkisi olduğu düşünülebilir. Buna göre, akademik olarak daha başarısız, daha hareketli ve kontrol edilmesi daha zor olan öğrenciler ile derse giren erkek öğretmenlerin daha sert bir mizaçla ders işledikleri, seslerini yükseltebildikleri ve daha otoriter bir tavırla sınıfı kontrol edebildikleri için daha kolay ders işlemelerine bağlı olarak iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Buna karşın, kadın öğretmenler ise daha şefkatli, daha nazik ve daha yumuşak bir tavırla öğrencilere yaklaşımlarından ötürü öğrencilerin bunu suiistimal etmelerinden dolayı sınıf kontrolünde sorunlar yaşayabildikleri ve bunun onların iş doyumlarını olumsuz etkilediği düşünülebilir. Bazı araştırmalarda ise bu araştırmanın bulgularından farklı olarak, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna olduğu bulunmuştur. Borg ve Riding (1991), Malta'da ki öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyet bakımından kadınların iş doyumunun erkeklerinkinden yüksek çıktığını rapor etmiştir. Şahin(2013), tarama modelinde yaptığı bir tekrar araştırmasında cinsiyete göre bakıldığında başarı-saygınlık-tanınma (BST) ve veli-öğrenci ilgisizliği (VÖİ) boyutları dışında anlamlılık bulunmadığını belirtmiştir. BST boyutunda kadınların, VÖİ boyutunda erkeklerin lehine daha yüksek doyum düzeyi saptanmıştır. İş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığını rapor eden araştırmalara (Billingsley ve Cross,1992; Hickman ve Lynn,1996; Demirtaş, 2010; Karataş ve Güleş,2010; Güçlü ve Zaman,2011; Koruklu vd,2013; Tanrıverdi ve Paşaoğlu,2014; Karademir,2016; Sönmez, 2017; Sabuncu vd,2018) da sıklıkla rastlanabilmektedir.

Araştırma bulgularımıza göre örgütsel bağlılık da öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı farklılıklar göstermiş, farklılaşmanın erkek öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Bu durumun nedeni, tıpkı iş doyum düzeylerinde olduğu gibi, erkek öğretmenler tarafından daha kolay kontrol edilebilen ancak kadın öğretmenler tarafından daha zor kontrol altına alınabilen öğrenci profili olarak düşünülebilir. Ayrıca, öğrenci profilinin kadın öğretmenlerin

iş doyumlarını düşürmesi nedeniyle, iş doyumunun azlığı da örgütsel bağlılığının azalmasına neden oluyor olabilir. Araştırma bulgularımızla benzerlik gösteren ve göstermeyen araştırmalara rastlanmıştır. Nacar (2017), öğretmenlerin cinsiyeti bakımından kadınların örgütsel bağlılıkları erkeklerinkinden düşüktür sonucuna ulaşmıştır. Özel (2009) bağlılık düzeyinin yaşa, mesleki kıdeme, kurumsal kıdeme, cinsiyete ve alınan ücrete göre anlamlı değişiklikler gösterdiğini bulgulamıştır. İş doyum ve örgütsel bağlılığı konu alan ABD'deki bir araştırma da Niehoff (1997, Akt. Tülek,2008), üniversitelerdeki öğretim görevlilerinin cinsiyetinin bağlılığı etkilediğini bildirmiştir. Araştırmamızın bulgularından farklı olarak, Borg ve Riding (1991)'in araştırmasında, kadın öğretmenlerin bağlılık seviyesi erkeklerinkinden yüksek çıkmıştır. Olgungül (2017), cinsiyete göre, kadın öğretmenlerin duygusal-tutumsal bağlılık boyutunda erkeklerden daha yüksek puanlar aldığını, diğer boyutlarda ise anlamlı fark olmadığını belirtmiştir. Blau ve Lunz (1998)'un araştırmalarında, örgütsel bağlılık konusunda erkeklerin kadınlar ile kıyaslandığında örgütten ayrılma eğilimlerinin daha fazla olduğunu belirtmiş ve örgütsel bağlılıkta cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olduğu bulunmuştur (Akt. Demirtaş,2010). Bazı araştırmalarda (Özsoy,2004; Balay,2000; Karagüzel,2012) da ise örgütsel bağlılığın cinsiyet ile farklılaşmadığı saptanmıştır.

Araştırmamızın bulgularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Yaş ile ilgili olarak, araştırmamızdaki bulguların aksi bulguları olan çalışmalara rastlanmıştır. Karataş ve Güleş (2010)'e göre, 25 yaş altı öğretmenlerin iş doyum düzeyleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Yaş örgütsel bağlılığı ise etkilememektedir. Luthans ve Thomas (1989), yaşı büyük çalışanların daha fazla iş doyumsuzluğu yaşadığını bulgulamış, bunun temel gerekçesini yaşı büyük olan çalışanların teknolojiye uyum sağlamakta zorlanmaları olarak ifade etmiştir. Koruklu ve diğerleri (2013), 41 ve üstü yaştaki olan öğretmenlerin iş doyumunun daha genç öğretmenlerden daha yüksek çıktığını bildirmiştir. Tanrıverdi ve Paşaoğlu (2014), yaş değişkenine göre iş doyumunda anlamlı değişimler tespit etmiştir. Buna göre, 51 yaş üstü öğretmenlerin doyum puanları diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Davis (1988)'in beş farklı ülkede yürüttüğü araştırmaların sonuçlarına göre yaşı daha büyük olanların iş doyum düzeyleri gençlerinkine göre daha yüksek çıkmıştır (Akt. Karataş ve Güleş,2010). Literatürde, araştırma bulgularımızla paralellik gösteren araştırmalara (Wiggins,1984; Billingsley ve Cross,1992; Hickman ve Lynn 1996; Mahmutoğlu, 2007; Şahin,2013; Karademir,2016; Nacar,2017) da rastlanmıştır.

Araştırmamızın bulgularına göre, örgütsel bağlılık ile yaş arasında anlamlı farklılıklar vardır. 45 yaş ve üstündeki öğretmenler ile 45 yaşın altındaki öğretmenler arasında yaş bakımından örgütsel bağlılık, 45 yaş ve üstü öğretmenler aleyhine anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, bağlılık ortalama puanlarına bakıldığında öğretmenlerin yaşı ilerledikçe okullarına olan örgütsel bağlılık düzeylerinin zamanla azaldığı, 45 yaş ve üstü öğretmenlerde ise anlamlı şekilde en düşük düzeye indiği söylenebilir. Bu duruma 45 yaş üstündeki öğretmenlerin tayin olmak için kullanılan hizmet puanlarının diğerlerine göre daha yüksek olmasının ve bu nedenle daha iyi bir okula tayin olmanın daha kolay olacağını düşünceleri neden olmuş olabilir. Araştırma bulguları ile benzer bulgulara ulaşan Timurcanday Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005) tarafından akademisyenler üzerine yapılan bir çalışmada, yaş ile örgüte bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yaşı büyük olanların bağlılığı daha düşük çıkmıştır (Akt. Demirtaş, 2010, s. 193). Özel (2009) ve Sönmez (2017) de bağlılık düzeyinin yaşa göre anlamlı değişiklikler gösterdiğini ifade etmiştir. Borg ve Ridding (1991), öğretmenler üzerindeki araştırmasında, kadınların yaşı ilerledikçe bağlılıklarının düştüğü, erkeklerde ise aksine arttığını belirtmiştir. Niehoff (1997, Akt. Tülek, 2008) tarafından ABD’de yapılan bir çalışmada yaş değişkeninin bağlılığı etkilediği raporlanmıştır. Araştırma bulgularımız ile ters düşen Galambos (2006)’un araştırmasına göre, 41 yaş üstündeki öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının 30 yaş altı olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Karagüzel (2012) örgütsel bağlılık ile yaş arasında anlamlı ilişki olmadığını saptamıştır.

Öğretmenlerin öğrenim durumlarının öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarını farklılaştırmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında öğretmenlerin eğitim seviyelerinin farkından kaynaklanabilecek ve öğretmenlere iş doyumunu sağlayacak çalışma şartlarının mesleki ve teknik okullarda mevcut olmaması sebep olmuş olabilir. Yani, meslek liselerinde eğitim seviyesi farkının etkin olabileceği bir çalışma alanının olmaması bu duruma sebep olmuş olabilir. Bu bulgular ile benzer bulguları olan araştırmalara (Özsoy, 2004; Demirtaş, 2010; Mahmutoğlu, 2007; Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014; Şimşek ve Aslan, 2012; Tanrıverdi ve Paşaoğlu, 2014; Sönmez, 2017; Sabuncu vd., 2018) ulaşılmıştır. Araştırma bulgularından farklı olarak, Özyürek (2009) ise, lisans mezunu öğretmenlerin daha az eğitim almış olanlardan daha az iş doyumuna sahip olduğunu belirtmektedir (Akt. Demirtaş, 2010, s. 196). Burris’in (1983) çalışmasında iş görenlerin öğrenim seviyesinin, yapılacak iş için gerekenden çok yüksek olmasının iş doyumunun düşük olmasına; öğrenim düzeyinin gerekenden orta düzeyde yüksek olmasının ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin çok az olmasına sebep olduğu belirtilmiştir. Shann

(1998), öğretmenler üzerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği bir araştırmada sonuçları en çok etkileyen değişkenlerin öğretmenlerin deneyimleri ve eğitim düzeylerinin olduğunu saptamıştır. Bu araştırmaya göre eğitim seviyesi yüksek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha düşük eğitim seviyesine sahip öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır.

Araştırmamızın bulgularına göre aynı okuldaki görev süresi ile iş doyumu arasında sadece dışsal doyum boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okullarındaki ilk 5 yıldaki dışsal iş doyum düzeyi diğer görev süresi gruplarına göre anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır. Buradan yola çıkılarak, ilk 5 yılda, öğretmenlerin daha önceki sosyal çalışma ortamlarından farklı bir sosyal çalışma ortamına girmeleri, idari ve sosyal açıdan takdir edilmek, kendini göstererek okulda bir sosyal statü kazanmak için özveri ve hevesle çalıştıkları ve bunun etkisi ile dışsal iş doyum seviyelerinin yükseldiği şeklinde yorum yapılabilir. Bu hedeflerin olumlu veya olumsuz olarak sonuçlanması sonrasında, ilk 5 yılın ardından okuldaki rutin çalışma ortamının da etkisi ile dışsal doyum düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Aynı okuldaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 1-5 yıl aynı okulda görev süresi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, 11 ve daha uzun yıldır aynı okulda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında da en yüksek ortalama 1-5 yıldır aynı okulda bulunan öğretmenlerde, sonra sırası ile 6-10 ve 11 yıl ve üstü öğretmenlerdedir. Buna göre, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin okullarındaki ilk 10 yıllık görevlerinden sonra örgütsel bağlılıklarında göreve başladıkları ilk yıllara göre önemli düzeyde düşüş yaşadıkları söylenebilir. Bu duruma, öğretmenlerin 10 yıllık çalışmalarından sonra monotonluk, artık bu okul için yapabilecekleri bir şeyin kalmadığını düşünmeleri ve kendilerini geliştirebilecekleri farklı bir ortam arayışına girmeleri sebep olmuş olabilir. Özel (2009)'un bulgularına göre de bağlılık düzeyi kurumsal kıdeme göre anlamlı değişiklikler göstermektedir. Sabuncu ve diğerleri (2018) ve Karagüzel (2012) ise örgütsel bağlılığın kurumdaki görev süresi ile anlamlı ilişkisi olmadığını saptamıştır.

Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre tüm iş doyum boyutları ile anlamlılık gösterdiği belirlenmiştir. Tüm iş doyum boyutlarında 1-10 yıllık öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Buna göre, öğretmenlerin mesleklerindeki ilk 10 yılda, sonraki yıllara göre anlamlı şekilde yüksek iş doyumu yaşadıkları, ilk 10 yıldan sonra ise iş doyumlarının önemli seviyede azaldığı söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin aynı kurumda, aynı çalışma

ortamında ve aynı işi sürekli yapmaktan dolayı monotonluğun da etkisi ile bıkkınlık yaşamalarından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında daha idealist olmaları, daha özverili çalışmaları ve daha istekli olmaları ve bunların etkisi ile daha doyurucu işlere imza atmaya çalışmaları onların iş doyumlarını yükseltiyor olabilir. Bu çabaların ve istekli çalışmaların karşılığını alamamaları durumunda ise iş doyumlarında önemli azalmalar ortaya çıkıyor olabilir. Karataş ve Güleş (2010)'ın araştırmamız ile benzer sonuçlar raporlanan araştırmasına göre, mesleki kıdem açısından ilköğretim öğretmenlerinin ilk on yıllarındaki iş doyum düzeyleri sonraki yıllara göre daha yüksek iken mesleki kıdem, örgütsel bağlılığı ise etkilememiştir. Wiggins (1984), iş doyumunu ile mesleki kıdem arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma bulgularımızla ters yönde sonuçlar ortaya koyan Erel'in (2004) çalışmasına göre ise, kıdem ile iş doyumunu arasında pozitif korelasyon vardır (Akt. Güçlü ve Zaman, 2011, s. 560). Hickman ve Lynn (1996, akt. Gergin, 2006), Güçlü ve Zaman (2011), Altinkurt ve Yılmaz (2014), Tanrıverdi ve Paşaoğlu (2014) ve Nacar (2017)'in çalışma bulgularına göre ise öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdeme göre anlamlı şekilde değişmediği saptanmıştır.

Öğretmenlerin mesleki kıdeminin örgütsel bağlılıklarını farklılaştırıp farklılaşmadığına bakıldığında; 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdemli öğretmenler arasında anlamlı farklılaşma belirlenmiştir. 1-10 yıllık öğretmenlerin bağlılık düzeyi 21 yıl ve üstü öğretmenlerinkinden önemli düzeyde yüksek çıkmıştır. Aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında da mesleki kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir. Dolayısı ile bu araştırma verilerine göre, kıdem ile örgütsel bağlılığın negatif yönlü bir farklılaşma içinde olduğu söylenebilir. Araştırma bulgularımızla paralel olarak, Niehoff (1997, Akt. Tülek, 2008), Özel (2009), Sönmez (2017) ve Olgungül (2017), öğretmenlerin mesleki kıdeminin öğretmenlerin bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılaşmalara neden olduğunu tespit etmiştir. Demirtaş (2010) ise bu araştırma bulguları ile ters yönde bulgulara ulaşmıştır. Demirtaş (2010)'a göre mesleki kıdem, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu anlamlı şekilde farklılaştırmaktadır. Ancak Demirtaş (2010)'un araştırma bulgularına göre dershane öğretmenlerinin kıdemi yükseldikçe hem bağlılık hem de iş doyum düzeyleri yükselmiş, kıdem ile iş doyum ve bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Demirtaş, 2010). Araştırma sonuçlarımızdan farklı olarak, Güçlü ve Zaman (2011) ve Çelen vd.(2018), örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir değişiminin olmadığını raporlamışlardır. Madenoğlu ve diğerleri (2014), diğer liseler ile meslek liselerini ayırarak yaptıkları çalışmada öğretmenlerin kıdemlerinin örgütsel bağlılığa etki etmediği tespit etmişlerdir.

İş doyumunu ile örgütsel bağlılığın korelasyonu, araştırmanın beşinci alt probleminde ele alınmıştır. Mesleki ve teknik okul öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyonun derecesinin yüksek ve yönünün pozitif olduğu tespit edilmiştir. İçsel iş doyum boyutu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ise orta düzeyde ve pozitif yönlüdür. Örgütsel bağlılığın dışsal doyum boyutu ile olan ilişkisine bakıldığında, yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin yönü pozitif yöndedir. Buna göre, örgütsel bağlılığın iş doyum alt boyutlarından içsel doyum boyutu ile ilişkisi orta düzeyde iken, genel ve dışsal doyum boyutu ile ilişkisi yüksektir. Araştırma bulgularımız ile benzer şekilde yüksek dereceli ilişki tespit eden araştırmalara (Billingsley ve Cross, 1992; Bennet ve Durkin, 2000, akt. Örvü vd., 2010; Galambos, 2006; Mattila, 2006; Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Karataş ve Güleş, 2010; Şimşek ve Aslan, 2012; Taş, 2012) rastlanmıştır. Sorensen ve McKim (2014), Amerika Birleşik Devletlerinde tarım alanında görev yapan 111 meslek öğretmeni ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık hakkında bir araştırma yapmıştır. Katılımcıların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çıkmış, iş doyumunu ile bağlılık arasında yüksek seviyede pozitif ilişki bulunmuştur. Öğretmenler üzerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen Bogler ve Nir (2014), bağlılığı mesleki ve örgütsel, iş doyumunu ise içsel ve dışsal olarak ele almıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları ile içsel ve dışsal doyumları yüksektir. İçsel doyum, bağlılık ile %45, dışsal doyum ise %26 oranında ilişkilidir. Çelen, Teke ve Cihangiroğlu (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre ise örgütsel bağlılığın iş tatminini açıklama gücünün %47,1 olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada, Sönmez (2017), iş doyumunu genel düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında %69,1 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Bazı araştırmalarda ise ilişkinin yönü pozitif, seviyesi ise orta derecede bulunmuştur. Gedik ve Üstüner (2017)'in yapmış olduğu çalışmanın meta analiz bulgularına göre, örgütsel bağlılık iş doyumunu orta düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın birbirini karşılıklı olarak pozitif yönde etkilediği de belirtilmiştir. Araştırmada, örgütsel bağlılığın iş doyumunu etkileme düzeyi özel sektörde yüksek iken kamu sektöründe orta etki seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Bir başka araştırmada Demirtaş (2010), öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulgulamıştır. Orta düzeyli benzer bir bulgu da Güçlü ve Zaman (2011) tarafından tespit edilmiştir. Canrinus ve diğerleri (2012)'nin Almanya'da 1214 öğretmeni dahil ettikleri bir araştırmanın bulgularına göre, iş doyumunu ile mesleki

bağlılığın duygusal boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ortaya konan bu bulguların aksine Meyer ve Allen (1997), iş doyumunun örgütsel bağlılığa sebep olamayacağını belirtmiştir. Çünkü, iş doyumunu, çalışanın çalışmaya başladığı ilk zamanlarda oluşmakta iken örgütsel bağlılık uzun bir çalışma süresi sonunda oluşmaktadır (Akt. Şimşek ve Aslan, 2012). Araştırmamızın bulguları ile ters yönde bulgulara ulaşan bir başka araştırmada ise Mahmutoglu (2007), MEB merkez örgütündeki yöneticiler üzerinden elde edilen bulgularında örgütsel bağlılık ile iş doyum arasında ($r=-0,183$) düzeyinde negatif yönlü düşük düzeyli bir ilişki tespit etmiştir.

5.2. Sonuçlar

Bu bölümde araştırmanın bulgularıyla ortaya çıkarılmış sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmanın sonuçları şu şekildedir:

1. Mesleki ve Teknik okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş doyumları “yüksek” düzeydedir. Ayrıca, içsel iş doyum düzeyleri “yüksek”, dışsal iş doyum düzeyleri “orta” bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz anlamda en çok etkileyen konular, alınan ücretin düşüklüğü, terfi imkanlarının olmayışı veya az olması ve kendi kararlarını özgürce uygulayamamaları olarak belirlenmiştir. “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmak” ve “sabit bir işe sahip olmak” ise öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde en çok etkileyen konulardır.
2. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır:
 - Cinsiyet, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı farklılaşmalara sebep olmaktadır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre iş doyum ve alt boyutlarının tümünde anlamlı derecede daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.
 - Öğretmenlik grubuna göre meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumunun kültür dersi öğretmenlerine göre anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.
 - Yaşın meslek lisesi öğretmenlerinin iş doyumunda anlamlı farklılık yaratmadığı saptanmıştır.
 - Öğrenim durumu öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratmamıştır.
 - Okuldaki çalışma süresi, öğretmenlerin içsel ve genel doyum düzeylerini anlamlı olarak farklılaştırmamış ancak dışsal doyum boyutunda anlamlı farklılık

saptanmıştır. 1-5 yıl kurumsal görev süresi bulunan öğretmenlerin dışsal doyumları diğerlerine göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

- Mesleki kıdem, öğretmenlerin tüm iş doyum boyutlarında anlamlı farklılaşmaya neden olmuştur. 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi diğerlerine göre yüksek bulunmuştur.

3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “orta” düzeydedir. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde en fazla etkileyen konular; mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında kendilerini geliştirebilecekleri bir ortamın olmadığını ve okul yönetiminde ve okulda alınan kararlarda söz haklarının olmadığını düşünmeleridir. Okul müdürünün desteği ve okuldaki adil ve düşünceli yönetim anlayışı ise öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artıran en önemli konular olarak belirlenmiştir.

4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Cinsiyet, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı farklılaşmalara sebep olmaktadır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksek bağlılığa sahip oldukları saptanmıştır.
- Öğretmenlik grubu, örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde farklılaştırmamıştır.
- Yaşa göre örgütsel bağlılık anlamlı farklılık göstermektedir. 45 yaş ve üstündeki öğretmenlerin bağlılık düzeyi diğer öğretmenlere göre önemli düzeyde düşük çıkmıştır.
- Öğrenim durumu öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratmamıştır.
- Okuldaki çalışma süresi, örgütsel bağlılıkta anlamlı farklılaşmalara sebep olmaktadır. 1-5 yıl görev süresi olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, 11 yıl ve üstü olanlara göre önemli düzeyde yüksek ölçülmüştür.
- Mesleki kıdem, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında anlamlı farklılaşmaya neden olmuştur. 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdemliler arasında, 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar lehine önemli düzeyde örgütsel bağlılık farkı saptanmıştır.

5. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumu öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü “yüksek” bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ile içsel iş doyum ilişkisi “orta”, dışsal iş doyum ilişkisi ise “yüksek” olarak bulunmuştur.

5.3. Öneriler

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

5.3.1. Uygulayıcılar için öneriler

1. Öğretmenlerin yaptığı işten daha fazla doyum alabilmeleri için, iş doyum düzeylerini olumsuz etkileyen ücret ve terfi imkanları konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır.
2. Öğretmenlerin görevlerini yaparken, belirlenmiş ana çerçeve dışına çıkmamak kaydı ile kendi kararlarını almaları ve bunları özgürce uygulamalarını sağlayacak bir ortam sağlanmalıdır. Bunun için, öğretmenlerin belli bir müfredatı belli bir sürede tamamlamasını zorunlu kılan sisteme son verilmeli, her öğretmenin belirlenmiş olan ana müfredat çerçevesi içinden öğrencilerinin seviyelerine göre kendi müfredatını seçmesi ve uygulamasına izin veren bir düzenleme yapılmalıdır.
3. Öğretmenlerin okullarına karşı olan bağlılıklarını ve verdikleri eğitim ve öğretimin kalitesini artırmak için kendilerini mesleki açıdan geliştirebilecekleri bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.
4. Öğretmenlerin okullarına bağlılıklarını artırmak için onlara okulun yönetim sürecinde söz hakkı verilmeli, alınan kararlara katılmalarına imkan sağlanmalıdır. Okullarda alınan kararlar ya okul yönetimi tarafından öğretmen katılımı olmadan, ya okul öğretmenler kurulunda ya da öğretmenler kurulunda oluşturulan komisyonlarda alınmaktadır. Dolayısı ile pratikte kararlar okul yönetiminin kontrol ve denetiminde ve öğretmenlere çok fazla düşünme imkanı vermeden, bir anda yapılan oylamalar ile çoğunluğun oyu ile alınmakta, her öğretmenin fikri ayrı ayrı alınamadığı için öğretmenlerde “ bana söz hakkı verilmiyor” düşüncesi oluşabilmektedir. Bu durumu ortadan kaldırmak için, dijital yaşam ve akıllı telefonların iyice yaygınlaşmış olmasının da katkısı ile, alınacak kararlar dijital bir platformda öğretmenlerin düşüncelerini ve oylarını kullanabilecekleri bir ortama taşınabilir. Okulu ilgilendiren her konu, bu konu ile ilgili oluşturulmuş olan bir dijital form ve oylama aracı ile öğretmenlere ulaştırılabilir, öğretmenlere düşünüp araştırabilecekleri bir zaman verilebilir ve sonrasında toplanan formlardaki oylara göre kararlar açıklanarak öğretmenlere şeffaf bir şekilde duyurulabilir.
5. Araştırmamızın bulgularına göre, öğretmenlerin iş doyumunu onların okullarına bağlılığını önemli şekilde etkilemektedir. Buna göre, iş doyumunun sağlanması için yapılacak her çalışmanın örgütsel bağlılığı da artıracağı unutulmamalıdır.

6. Öğretmenlerin okullarındaki görevlerinin ilk 5 yılından sonra anlamlı derecede dışsal iş doyum düzeylerinde azalma olduğu gözlemlenmiştir. Benzer durum örgütsel bağlılık için de geçerlidir. Bunu temel nedeninin, öğretmenlerin okula geldikleri ilk yıllarda kendilerini kabul ettirmek, okul yönetimi ve diğer öğretmenlerce takdir edilmek ve okulda sosyal bir statü kazanmak için idealist, yaratıcı ve samimi bir şekilde çalışmalarını sonucu ortaya koydukları çalışma sonuçlarından kaynaklı iş doyumunu sağlamaları olduğu düşünülebilir. Eğer bu çalışmalar okul yönetimi ve öğretmenlerce takdir edilmez veya değerli bulunmaz ise iş doyumunu ve ona bağlı olarak okula bağlılık azalacaktır. Dolayısı ile öğretmenlerin iş doyumuna katkı sağlayacak her çalışma okul yönetimi ve öğretmenlerce desteklenmeli, takdir edilmeli ve öğretmenlerin bu türden çalışmalara katılmaları teşvik edilmelidir.

7. Öğretmenlerin mesleki kıdeminin ilk 10 yılından sonra önemli düzeyde iş doyumlarında ve örgütsel bağlılıklarında azalma olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun temel nedeni, toplumdaki olumlu öğretmen algısı ile mesleklerine büyük beklentilerle başlayan öğretmenlerin zaman geçtikçe bu beklentilerinin karşılanamaması sonucu olumsuz düşüncelerinin oluşmaya başlaması olabilir. Buna bıkkınlık, tükenmişlik ve monotonluk gibi psikolojik faktörlerin sebep olabileceği gibi öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında mesleklerini diğer mesleklerle kıyasladıklarında bekledikleri değeri bulamamalarının da sebep olduğu düşünülebilir. Zira, bir polis evinde polisler dışında birinin kalabilmesi zor iken öğretmenevlerinde öğretmenlerin kalacak yer bulamaması gibi bir konu bile öğretmenler tarafından mesleki değersizlik olarak algılanabilmektedir. Dolayısı ile buna benzer birçok psikolojik ve sosyolojik konu öğretmenlerin mesleklerine bakışını etkileyebilmektedir. Buradan yola çıkılırsa, psikolojik faktörlerin etkisinin azaltılabilmesi için öğretmenlere hizmet içi eğitim yolu ile profesyonel psikolojik destek sağlanmalıdır. Ayrıca, yine hizmet içi eğitim yolu ile tüm öğretmenler zaman içinde bir eğitime alınarak öğretmenlik mesleğinin değerini azaltan ve öğretmenlerin sorunlarını belirlemeye yönelik bir çalışma yapılmalıdır. Bu çalışmanın bulgularından yola çıkılarak özellikle öğretmenlerin gözünden sorun olarak belirlenen noktalara çözüm üretilmelidir. Bu çalışma bile başlı başına öğretmenler gözünde değerli oldukları düşüncesini oluşturabilir.

8. Öğretmenlerin yaşı ilerledikçe, özellikle 45 yaş ve üstünde örgütsel bağlılığın anlamlı şekilde azaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun temel nedeni 45 yaş üstündeki öğretmenlerin zamanla oluşabilecek bıkkınlık ve tükenmişliğe bağlı mesleki heyecanlarının azalması olabilir. Bu yaş grubundaki öğretmenlere okul içinde daha fazla sorumluluk ve kendilerini değerli hissedebilecekleri görevler verilmeli, gerekiyorsa psikolojik destek

sağlanmalı, mesleki heyecanı canlı tutacak ve artıracak hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmeli ve bu yaş grubu öğretmenlerinin katılımlarına öncelik verilmelidir.

5.3.2. Araştırmacılar için öneriler

1. Bu araştırmada, bazı değişkenler bakımından mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğretmenleri arasında anlamlı farklılaşmalar gözlenmiştir. Benzer bir araştırma meslek ve kültür dersi öğretmenleri için ayrı ayrı veya aynı araştırmada meslek-kültür ayrımı yapılarak yapılabilir.
2. Kültür dersi öğretmenleri üzerinde benzer bir araştırma farklı okul türleri (Anadolu lisesi-Fen lisesi-Meslek Lisesi vb.) gruplanarak yapılabilir.
3. Benzer bir araştırma meslek dersi öğretmenleri üzerinde ve onların alanlarına göre gruplanmaları ile yapılabilir.
4. İlkokullarda velilerin öğrencileri için öğretmen seçtikleri haberleri medyada sıklıkla dile getirilmektedir. Bu tür haberlerin sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırılacağı benzer bir araştırma yapılabilir.
5. Benzer bir araştırma, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlı yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Altun, M. (2017). The effects of teacher commitment on student achievement. *International Journal of Social Sciences and Educational Studies*, 3(3), 51-54.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), s. 58-71.
- Altınışik, S. (1997). Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(2), 135-153.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Türk İdare Dergisi*(467), 32-34.
- Ateş, A. (2019). Farklılıkların Yönetimi İle İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Konya.
- Ayan, S., Kocacık, F., ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 19-20.
- Azırı, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bağdoğan, S. Y. ve Sarpbalkan, D. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Bir Faktör Olarak Dönüşümcü Liderlik Algısı. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 339-341.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Ankara İli Örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Baycan, A., (1985). *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. (Doktora Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 16(59), s. 125-139.
- Baysal, H. ve İnceoğlu, E. (2016). İş Değerleri Çerçevesinde Örgütsel Bağlılığa Bakış: Banka Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 131-148.
- Billingsley, B. S. ve Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education*, 25(4), 453-471.

- Bogler, R. ve Nir, A. E. (2014). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration and Leadership*, ID: 1741143214535736.
- Borg, M. G. ve Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17(3), 263-281.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 124-125.
- Brown, Steven P. and Lam, Son K. (2008). A meta analysis of relationships linking employee satisfaction to customer responses. *Journal of Retailing*, 84(3), 243-255.
- Burris, V. (1983). The social and political consequences of overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J. ve Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 115-132.
- Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: an empirical test among senior executives, *International Journal of Manpower*, 26(5).
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E.T (2011). *Vizyoner liderlik ışığında örgütsel bağlılık*. Sivas: Asitan Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*, Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çelen, Ö., Teke, A. ve Cihangiroğlu, N. (2013). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(3), Isparta.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(2), 295-310.
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-127.
- Chu, C. I., Hsu, H. M. ve Price, J. L. (2003). Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of a causal model in Taiwan. *International Council of Nurses*, 50(3), 176-182.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Kurt Ömürlü, İ. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Journal of Medical Genetics*, 69-70.

- Demir, Ü. (2018). Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Meslek Yüksekokulu Özelinde Yükseköğrenim Tercihlerinin İncelenmesi: Çanakkale İli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 12. Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), s. 132-148
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' Job Satisfaction Levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu, *Malatya İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD.)*, 16 (2), 83-100.
- Deniz, L. ve Kumaş, V. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(32), 136-138.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 2005, s. 210-219.
- Dursun, S., Kaya, U. ve İstar, E. (2015). Kişilik-İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik ile İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama. *KTU SBE Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 57.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-36.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını No:266.
- Erel, E. (2004). Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar Doğrultusunda İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş doyumları (Ankara İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, A. D. ve Kıdak, L. (2017). İzmir İli Karşıyaka İlçesi'nde Kamuya Bağlı Bir Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi ile Özel Muayenehanelerde Görev Yapan Diş Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(7), 7-16.

- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan , O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 115-121.
- Fisher, R.T. (2001). Role Stress, the type a behaviour pattern and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research Accounting*, 13.
- Galambos, J. C. (2006). Independent school teacher satisfaction: A study of commitment and intent to stay in the profession. (Yayımlanmamış doktora tezi). Columbia University, Education in Teachers College.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8 (2), 41-57
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri -Çorum İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara, s.75.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), s. 541-576
- Gürkan, H., Barut , C., Ünsel, O. ve Aybay, E. (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 133-157.
- Hee, O. C., Yan, L., Rizal, A., Kowang, T. ve Fei, G. (2018). Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 8(6), 333-338.
- İnce, M. Ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algısı. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59, 181-201.
- Janićjević, N., Kovačević, P. ve Petrović, I. (2015). Identifying Organizational Factors of Job Satisfaction: the Case of One Serbian Company. *Economic Annals*, 9(205), 74-75.
- Joiner, Therese A. and Bakalis, Steve (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 439-452.
- Karademir, N. (2016). Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2),108 122.

- Karagüzel, E.S. (2012). *Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi (Bir Devlet Üniversitesi Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Korkmaz, M. ve Baykal, Ö. (2018). Kadın Orman Mühendislerinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ile İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 19(1), 87-88.
- Keleş, H.N.Ç. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Kirel Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Koruklu, N. Feyzioğlu, B. Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 13, Sayı 25, 119 – 137.
- Köklü, N., Büyüköztürk Ş. ve Bökeoğlu, Ö.Ç. (2006). Sosyal bilimler için istatistik. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(32), 124-125.
- Lawrence, A. S. ve Deepa, T. (2012). Teacher commitment in promoting education: The need of the hour. Professionalism in facing the challenges of education. Lecture Notes in Professionalism in Facing the Challenges of Education, 298-303. Tirunelveli: A.V.Parvathy Private Publications
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Luthans, F. ve Thomas, L.T. (1989). The relationship between age and job satisfaction: curvilinear results from an empirical study-a research note. *Personnel Review*, 18(1), 23-26.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*, 7. Basım, New York, McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20 (1), 47-69.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bolu
- Mathieu, John E. and Zajac, Dennis M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. American Psychological Association, 108(2), 171-194.
- Mattila, R. R. (2006). *The relationship between burnout, job satisfaction, turnover intention, and organizational commitment in IT workers* (Doktora Tezi). Capella Üniversitesi: Minnesota, ABD.
- M.E.B. (2014). *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik*. MEB Yayınları Ankara, s. 6194-6197.
- M.E.B. (2016). *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı*. Ankara: MEB.
- MEB, (2015). 17 Nisan 2015 Tarihli Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486. URL: <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606> Erişim tarihi: 30.12.2019.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. London: Academic Press.
- Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. Work And Occupations, 14(3), 389-408.
- Nacar. D. (2017). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Uluslararası Türk Eğitim dergisi. 5(9), 547-558.
- Obeng, K., Ugboro, I. (2003). Organizational committent among public transit employees: an assessment study, Journal of the Transportation Research Forum, 57(2).
- Olgungül, F.K. (2017). *Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Süresi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Devlet Ve Özel Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Örneği*

(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personel influences on individual behavior and attitudes in organization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(8),963-974.

Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırm. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 39-40.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13, Balıkesir.

Özaydın, M. M. ve Özdemir , Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Derneği*, 6(1), 251-281.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 113-130.

Özdevecioğlu, M., ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerinde Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(28), 1-20.

Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.

Özsoy, S. A., Ergül, Ş. ve Bayık , A. (2001). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*(17), 1-16.

Özsoy, A.S. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 13-19.

Peterson, Daouglas K., Puia, Georgia M, and Suess, Frederica R. (2003). An Exploration Of Job Satisfaction And Commitment Among Workers İn Mexico. *Journal of Liedership and Organizational Studies*, 10 (2), 73-88.

Rice, R. W., McFarlin, D., ve Gentile , D. (1991). Facet Importance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 31-39.

Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behaviour*. 8.Basım, New Jersey, Prentice Hall International Inc.

- Rogers, J. Stacy and May, Dee C. (2003). Spillover between marital quality and satisfaction: long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(2), 482-495.
- Sabancı, A., Emiroğlu, S.E. ve Düztepe, H. (2018). Milli Eğitim Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Antalya İli Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 47 (217), 111-130.
- Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir. URL: <http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/11777/189624.pdf?sequence=1> Erişim tarihi: 11.12.2019.
- Samuels, M. E. ve Alexander, J. (2003). Factors That Influence Nurses' Job Satisfaction. *The Journal of Nursing Administration*, 33(5), 293-299.
- Seçer, İ. (2015). Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları. 2015: Anı Yayınevi
- Sencan, N., Yegenoğlu, S. ve Aydın, B. (2013). Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 104(112), 105-106.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Shann, M.H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *Journal Of Educational Research*. 92 (2), 67.
- Sığır, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- Sorensen, T. J. ve McKim, A. J. (2014). Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers. Novice Agriculture Teachers' General Self Efficacy and Sense of Community Connectedness, 55(4), 116-132.
- Sönmez, M. (2017). Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma Ve İller Bankası A.Ş.'de Bir Uygulama (Uzmanlık Tezi). İller Bankası Anonim Şirketi. <https://www.ilbank.gov.tr/index.php?Sayfa=UzmanlikTezleri> adresinden edinilmiştir.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 147-148.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

- Şimşek, M.Ş. ve Aslan Ş. (2012). Meslekî Ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 156-178.
- Tanrıverdi, H. ve Paşaoğlu, S. (2014). Dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 50(50).
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara
- Tsai, Ming-Tien and Huang Chun-Chen (2008). The relationship among ethical climate types, facets of satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Tülek, E. M. (2008). Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 335-336.
- Uştu, H. ve Tümkaya, S. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3), 1262-1274.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1).s. 1-17.
- Varol, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 200-208.
- Weiss, D.j., Dawis, England, R., G.W. ve Lofquist, et al. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. URL: <https://psycnet.apa.org/record/1968-08111-001> erişim tarihi: 10.11.2019.
- Wiggins, James D., (1984). Personality Environmental Factors Related to Job Satisfaction of School Counselors. *The Career Development Quarterly*, 33 (2), 99-190.
- Yalçın, A. ve İplik , F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma:

Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

Yavaş, T. (2007). *Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi: Elazığ

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Karabük Üniversitesi*, 4(2), 174-176.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.

EKLER

EK 1.

ÖĞRENCİNİN AKADEMİK ÖZGEÇMİŞİ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	Kadir DEMİRTAŞ
Adresi	İZMİR
Telefon	0 555 708 28 21
Mail: kd_city35@hotmail.com	
EĞİTİM	
Lise	Karşıyaka Endüstri Meslek Lisesi (1995-1998)
Önlisans	Dokuz Eylül Üniv. İzmir MYO Bilgisayar Programcılığı (1998-2000)
Lisans	Kocaeli Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği Bölümü (2001-2005)
Lisans	Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi (Açıköğretim) İşletme Bölümü, 2012
YABANCI DİL BİLGİSİ	
İngilizce	Orta
İŞ TECRÜBESİ	
2005-2006: Gümtüşpala Ticaret Meslek Lisesi – Sözleşmeli Öğretmen 2006-2009: Gümrük Müsteşarlığı Habur Gümrük ve Muh. Müdürlüğü—Gümrük Memuru 2009-2012: PTT İzmir Başmüdürlüğü- Memur 2012- 2018: Kınık Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi- Öğretmen 2018- 2019: Kınık Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi- Müdür Başyardımcısı 2019- Halen: Konak Mithatpaşa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi- Öğretmen	

EK-2 (Sayfa 1)

Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

Yaşınız:

☐ 24 ve altı ☐ 25 – 29 ☐ 30 – 34 ☐ 35 – 39 ☐ 40 – 44 ☐ 45 +

Öğrenim Durumunuz:

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer

Öğretmenlik Grubunuz:

☐ Genel Bilgi (Kültür) Dersi Öğretmeni
☐ Atölye ve Laboratuvar (Meslek) Dersi Öğretmeni

Toplam Görev Süreniz:

☐ 1 - 5 yıl ☐ 6 – 10 yıl ☐ 11 – 15 yıl ☐ 16 – 20 yıl
☐ 21 – 25 yıl ☐ 25 yıldan fazla

Bu okuldaki görev süreniz:

☐ 1 - 5 yıl ☐ 6 – 10 yıl ☐ 11 – 15 yıl ☐ 16 – 20 yıl
☐ 21 – 25 yıl ☐ 21 yıldan fazla

EK-2 (Sayfa 2)

Minnesota İş Doyumu Ölçeği

	Sevgili Öğretmenim; Bu ölçek ile şu anda görev yapmakta olduğunuz Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumundaki mesleki iş doyumu düzeyiniz ölçülmek istenmektedir. Aşağıdaki maddeleri şu an görev yaptığınız okuldaki görev ve yaşantılarınızı dikkate alarak maddeleri değerlendirip, en uygun olan kutucuğa X işareti koyarak işaretleyiniz. Okulundaki işimden...	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımdan birbirleri ile anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK-2 (Sayfa 3)

Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Aşağıdaki maddeleri şu an görev yaptığınız okuldaki görev ve yaşantılarınızı dikkate alarak maddeleri değerlendirip, en uygun olan kutucuğa X işareti koyarak işaretleyiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Okulumda planlama,örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum					
2	Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi ne kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.					
3	Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum					
4	Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.					
5	Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum					
6	Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum					
7	Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum					
8	Okul müdürlüğünüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor					
9	Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum					
10	Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.					
11	Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.					
12	Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.					
13	Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.					
14	Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum					
15	Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum					
16	Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum					
17	Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum					

EK 3 (Sayfa 1)

Uygulama İzinleri

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Kadir DEMİRTAŞ
Kurumu / Üniversitesi	DEU Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği
Araştırma yapılacak iller	İzmir
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Bergama, Bayraklı, Kemalpaşa, Kınık, Konak ve Dikili ilçelerine bağlı MTAL
Araştırmanın konusu	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel bağlılıkları Arasındaki İlişki
Üniversite / Kurum onayı	---
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel bağlılıkları Arasındaki İlişki (TEZ)
Veri toplama araçları	Kişisel Bilgi Formu Öğretmenler için Örgütsel bağlılık Ölçeği Minnesota İş Doyumu ölçeği Bilgilendirilmiş Onam Formu
Görüş istenilecek Birim/Birimler	-----
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
İlgi: Milli Eğitim Bakanlığı'nın 22/08/2017 tarihli ve 3558626-10.06-e.12607291 sayılı Araştırma, yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Konulu, 2017/25 Sayılı Genelgesi. Genelge gereğince; araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup, araştırmanın 2019-2020 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumları yöneticilerinin uygun gördüğü şekli ile yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalef üyenin Adı ve Soyadı: ----	Gerekçesi; -----

KOMİSYON

28/11/2019

(Başkan)

Beyhan
GÖKDEMİR
Şube Müdürü

Üye

Nurdan
MARAL
Öğretmen

Üye

Selahattin
ANIK
Öğretmen

Üye

Cihan
KARABULUT
Öğretmen

Üye

Sezgi
ÖZCAN
İŞİK
Öğretmen

EK 3 (Sayfa 2)



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.02-E.23876905
Konu : Kadir DEMİRTAŞ'ın
Araştırma İzni

02/12/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 355862610.06-E.12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b) Kadir DEMİRTAŞ'ın 28/11/2019 tarihli dilekçesi.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans Programı 2015950079 numaralı öğrencisi Kadir DEMİRTAŞ'ın: " Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel bağlılıkları Arasındaki İlişki" tez çalışması için için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Bayraklı, Bergama, Kemalpaşa, Kınık, Konak ve Dikili ilçelerine bağlı Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında uygulama isteği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen ilçelerdeki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında 2019-2020 Eğitim öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Harun YAZAR
Millî Eğitim Müdür V.

Ek:
1-Araştırma Değerlendirme Formu
2-Anket Formları

OLUR
02/12/2019

Hulusi DOĞAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK 3 (Sayfa 3)

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

MEHMET ÜSTÜNER <mustuneraydin@gmail.com>

26.10.2019 Cmt 12:53 Siz

□

Sayın DEMİRTAŞ; bahsi geçen ölçeği (öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği) yapacağın araştırmada kullanmada tarafımdan bir sakınca görülmemektedir, kullanabilirsin, çalışmalarında kolaylıklar dilerim, hoşçakal

Kadir DEMİRTAŞ <kd_city35@hotmail.com>, 25 Eki 2019 Cum, 13:44 tarihinde şunu yazdı:

Sayın Prof.Dr.*Mehmet Üstüner* hocam merhabalar...

Adım Soyadım Kadir DEMİRTAŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği

Yüksek Lisans öğrencisiyim

Dr.Öğr.Üyesi YUNUS REMZİ ZORALOĞLU hocamın danışmanlığında

konusu " Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki " olan tez araştırması çalışmamda tarafınızdan 2009 yılında geliştirilmiş olan Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeğini kullanmak için izinlerinizi istemekteyim.

Yapmış olduğunuz çalışmanın bilimsel araştırmalara sağladığı katkı için çok teşekkür ederek cevabınızı beklemekteyim...

İyi çalışmalar

Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

Asli Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>

28.10.2019 Pzt 23:35

Siz

□

Kullanabilirsiniz

From: Kadir DEMİRTAŞ [kd_city35@hotmail.com]

Sent: Sunday, October 27, 2019 12:23 PM

To: Asli Baycan Binark

Subject: ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

Sayın Aslı BAYCAN hocam merhabalar...

Adım Soyadım Kadir DEMİRTAŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Yüksek Lisans öğrencisiyim

Dr.Öğr.Üyesi YUNUS REMZİ ZORALOĞLU hocamın danışmanlığında konusu " Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki " olan tez araştırması çalışmamda tarafınızdan 1985 yılında türkçeye çevrilmiş olan Minnesota İş Doyum Ölçeğini kullanmak için izinlerinizi istemekteyim.

Yapmış olduğunuz çalışmanın bilimsel araştırmalara sağladığı katkı için çok teşekkür ederek cevabınızı beklemekteyim...

İyi çalışmalar

EK 4

UYGULAMA YAPILAN OKUL LİSTESİ

İlçeler	Okullar
Bayraklı	Bayraklı Ali Osman Konakçı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Bayraklı Nuri Atik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Gazeteci Çetin Altan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Şehit Bersan Doğantekin Çok Programlı Anadolu Lisesi
Bergama	Bergama Bakırçay Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Bergama Göçbeyli Çok Programlı Anadolu Lisesi
	Bergama Şh Ömer Yiğit ULUS MTAL
	Bergama Yusuf Kemalettin Perin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Dikili	Dikili Çandarlı Nebiye Kavalalı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Dikili Çok Programlı Anadolu Lisesi
Kemalpaşa	Kemalpaşa Mopak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Kemalpaşa Lütfü Ürkmez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Kemalpaşa Yamantürk Çok Programlı Anadolu Lisesi
Kınık	Kınık Çok Programlı Anadolu Lisesi
	Kınık Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Konak	Konak Cumhuriyet N.S. İşgören Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Göztepe Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak İzmir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Küçükyalı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Mersinli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Mithatpaşa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Nevvar Salih İşgören Eğitim Kampüsü-2 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Nevvar Salih İşgören Eğitim Kampüsü-Çok Programlı Anadolu Lisesi
	Konak Nevvar Salih İşgören Eğitim Kampüsü-3 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Nevvar Salih İşgören Eğitim Kampüsü-5 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Konak Ömer Zeybek Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
	Şehit İdari Ataşe Çağlar Yücel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

