

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM SINIF ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(YOZGAT İLİ ÖRNEĞİ)

ASLIHAN DİLEK DURAN

EYLÜL - 2014

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM SINIF ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(YOZGAT İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Ashhan Dilek DURAN

Danışman
Yard. Doç. Dr. Azize YASA

EYLÜL - 2014

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Ashhan Dilek DURAN'a ait "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki" adlı çalışma jürimiz tarafından İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

08/09/2014

Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yard. Doç. Dr. Azize YASA

Üye : Doç. Dr. Kaya YILDIZ

Üye : Yard. Doç. Dr. Nuri AKGÜN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Doç. Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER TABLOSU

TABLolar DİZİNİ.....	İV
TEŞEKKÜR.....	V
ETİK İLKELER UYULDUĞUNA İLİŞKİN METİN	VI
ABSTRACT.....	VII
ÖZET	IX
KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ	xi

BÖLÜM I..... 1

1. Giriş..... 1

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.3. Araştırmanın Amacı	2
1.4. Alt Problemler	2
1.5. Araştırmanın Önemi.....	3
1.6. Araştırmanın Sayıltıları	4
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.8. Tanımlar	4

BÖLÜM II 5

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür 5

2.1. Kuramsal Temeller.....	5
2.1.1. Örgütsel bağlılık	5
2.1.1.1. Örgütsel bağlılıkla ilgili benzer kavramlar	7
2.1.1.2. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları.....	9
2.1.1.2.1. Tutumsal davranışsal yaklaşımlar	9
2.1.1.2.2. Davranışsal bağlılık yaklaşımları	12
2.1.1.2.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı	13
2.1.1.3. Örgüte bağlılığı oluşturan unsurlar	13

2.1.1.4. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler	15
2.1.1.4.1. Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler	15
2.1.1.4.2. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler	19
2.1.1.4.3. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler	23
2.1.1.5. Örgütsel bağlılığın sonuçları.....	23
2.1.2. İş Doyumu	26
2.1.2.1. İş doyumuna etki eden faktörler	27
2.1.2.2. İş doyumunun sonuçları.....	33
2.1.2.3. İş doyumunu kuramları	35
2.1.2.3.1. Kapsam kuramları	35
2.1.2.3.2. Süreç kuramları	39
2.1.3. Örgütsel bağlılık ile iş doyumuna arasındaki ilişki	41
2.2. İlgili Literatür	42
2.2.1 Yurtiçinde yapılan çalışmalar	42
2.2.1.1. Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar	42
2.2.1.2. İş doyumuna ile ilgili çalışmalar	45
2.2.1.3. Örgütsel bağlılık ve iş doyumuna ile ilgili yapılan çalışmalar	46
2.2.2. Yurtdışında yapılan çalışmalar	48
2.2.2.1. Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar	48
2.2.2.2. İş doyumuna ile ilgili çalışmalar	49
BÖLÜM III.....	50
3. Yöntem.....	50
3.1. Araştırma Modeli	50
3.2. Araştırmanın Çalışma Evreni	50
3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri	52
3.4. Veri Toplama Aracı.....	53
3.5. Veri Toplama Aracının Uygulanması	55
3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	55

BÖLÜM IV	57
4. Bulgular	57
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	57
4.1.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular.....	57
4.1.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular	58
4.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular	66
4.1.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular.....	67
4.1.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular.....	71
BÖLÜM V	73
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler	73
5.1. Sonuçlar ve Tartışma.....	73
5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma	74
5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma.....	77
5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma.....	83
5.1.4. Dördüncü alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma	83
5.1.5. Beşinci alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma	86
5.2. Öneriler	89
5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler	89
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler.....	90
KAYNAKÇA.....	91
EKLER	108
Ek 1. Veri toplama araçları	108
Ek 2. M.E.B. uygulama izni.....	110
Ek 3. Öz geçmiş	113

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3-1: Çalışma grubunda uygulanarak değerlendirilen veri toplama aracı sayısı ...	51
Tablo 3-2: Sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri.....	52
Tablo 3-3: Aritmetik ortalamalara göre değerlendirme aralıkları	55
Tablo 4-1: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri	57
Tablo 4-2: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçları.....	58
Tablo 4-3: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının yaş değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	59
Tablo 4-4: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	60
Tablo 4-5: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bu okulda çalışma yılı değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	62
Tablo 4-6: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	63
Tablo 4-7: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	65
Tablo 4-8: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri	66
Tablo 4-9: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi.....	67
Tablo 4-10: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının yaş değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	68
Tablo 4-11: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	69
Tablo 4-12: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının okulda çalışma yılı değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	69
Tablo 4-13: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının eğitim durumu değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	70
Tablo 4-14: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi	71
Tablo 4-15: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki.....	71

TEŞEKKÜR

Araştırmanın başlangıcından tamamlanmasına kadar her aşamasında yardımlarını hiç esirgemeyen, bana yol gösteren, destek olan ve önerilerde bulunan değerli danışmanım Yard. Doç. Dr. Azize YASA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimi boyunca bana güvenen, destek olan ve değerli görüşleri ile araştırmaya katkıları olan değerli hocam Doç. Dr. Kaya YILDIZ'a çok teşekkür ederim. Alan bilgimi geliştirmeme yardımcı olan ve olaylara farklı bakış açısı ile bakmamı sağlayan Doç. Dr. Yusuf CERİT ile Yard. Doç. Dr. Nuri AKGÜN hocalarıma ve yüksek lisans ders döneminde derslerime giren tüm hocalarıma da ayrıca teşekkür ederim.

Araştırma grubunda yer alan Sorgun ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerine teşekkürlerimi sunarım. Sabrı ve desteği için sevgili eşim Mustafa DURAN'a çoğu kez ihmal ettiğim canım yavrum Dilem Berra'ma teşekkür ediyorum, sevgiyle kucaklıyorum.

Aslıhan Dilek DURAN

Eylül - 2014

BOLU

Etik İlkeler Uyulduğuna İlişkin Metin

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

08/09/2014

Aslıhan Dilek DURAN

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF CLASSROOM TEACHERS (THE EXAMPLE OF YOZGAT)

Ashhan Dilek DURAN

M.A Thesis

Department of Primary Education - Division of Elementary Teaching

Advisor: Assistant Yard. Doç. Dr. Azize Yasa

September-2014 BOLU, Page:113+xi

The purpose of this study is to determine the relationship between classroom teachers' organizational commitment and job satisfaction.

In the research, descriptive scanning method has been used. The data have been collected by scales. 269 classroom teachers in Sorgun, the district of Yozgat constitute the universe of the study. In the scales, a sample has not been selected. The scales have been sent to all the teachers in the study group; however, 221 valid feedbacks have been received. The questionnaire prepared in order to determine the opinion of the study group consists of three chapters. The first chapter includes 'Personal Information', the second chapter includes 'Organizational Commitment Scale' and the last chapter includes 'Job Satisfaction Scale'.

In the study, the following results have been achieved:

Commitment perceptions of class teachers working in primary schools in relation to their schools are 'moderate'. Analyzing organizational commitment levels of class teachers according to sub-dimensions, their perceptions of 'Normative Commitment' and 'Continuance Commitment' have been found to be at 'Moderate' levels while their 'Emotional Commitment' perceptions have been found to be at 'High' levels. When whether classroom teachers' organizational commitment levels differ according to age, gender, seniority, working years in school, education level and dwelling unit where they worked, are examined; while gender, age, working years in school and education situation factors don't create a meaningful difference in class teachers' organizational

commitment levels, the factors of professional seniority and dwelling unit create meaningful differences.

When whether the class teachers' organisational devotion' low dimensions and age,gender,seniority,working years at school,education situation and dwelling unit are examined if they show difference; while no meaningful difference is found between continuity devotion and any other factor, meaningful difference is found between 'Normative Commitment' and just dwelling unit. While no meaningful difference is found between emotional devotion and gender factors, meaningful differences are found between age,seniority,working years at school,education situation and dwelling unit .

Considering the job satisfactions of classroom teachers, the average level of teachers' job satisfaction is 'High'. Examining whether classroom teachers' job satisfaction levels differ according to age, sex, seniority, working years in school, education level and dwelling unit where they worked; while gender,professional seniority,working years at school and education situation factors don't create meaningful difference in class teachers's ideas about perception of satisfaction of job, age and dwelling unit factors create meaningful differences.

There is a moderate and positive relationship between classroom teachers' perceptions of organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: Classroom teacher, Organizational commitment, Job satisfaction.

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (YOZGAT İLİ ÖRNEĞİ)

Ashhan Dilek DURAN

Yüksek Lisans Tezi

İlköğretim Anabilim Dalı-Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. Azize YASA

Eylül - 2014 BOLU, Sayfa: 113+xi

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Veriler, ölçekler ile toplanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini Yozgat ili Sorgun ilçesinde bulunan 269 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Ölçekler ile çalışmada örneklem seçilmeyip çalışma grubundaki tüm öğretmenlere ölçek gönderilmiş ancak 221 geçerli dönüt alınmıştır. Çalışma grubunun görüşlerini belirlemek amacıyla hazırlanan ölçek, 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Kişisel Bilgiler”, ikinci bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve son bölümde ise “İş Doyumu Ölçeği” bulunmaktadır.

Araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerin okullarına ilişkin bağlılık algıları “Orta” düzeydedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri alt boyutlara göre incelendiğinde “Normatif Bağlılık” ile “Devam Bağlılık” algıları da “Orta” düzeyde, “Duygusal Bağlılık” algıları “Yüksek” düzeyde bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş, cinsiyet, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde cinsiyet, yaş, okulda çalışma yılı ve eğitim durumu değişkeni sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmazken, mesleki kıdem ve görev yaptığı yerleşim birimi değişkenleri ise anlamlı farklar oluşturmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları ile yaş, cinsiyet, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde devam bağlılığı ile hiçbir değişken arasında anlamlı fark bulunamazken, normatif bağlılık ile sadece görev yaptığı yerleşim birimi arasında anlamlı fark bulunmuştur. Duygusal bağlılık ile ise cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark bulunamazken; yaş, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimi anlamlı farklar bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumları incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum ortalamaları “Yüksek” düzeydedir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş, cinsiyet, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde cinsiyet, mesleki kıdem, okulda çalışma yılı ve eğitim durumu değişkeni, sınıf öğretmenlerinin iş doyum algılarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmazken, yaş ve görev yaptığı yerleşim birimi değişkenleri ise anlamlı farklar oluşturmıştır.

Sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile iş doyum algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, Örgütsel bağlılık, İş doyum

KISALTMALAR VE SEMBOLLER LİSTESİ

Kısaltma Listesi

ANOVA	:	Varyans analizi
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal bilimler için istatistik paketi)

Semboller Listesi

F	:	Frekans
r	:	Korelasyon katsayısı
p	:	Anlamlılık düzeyi, önem derecesi
N	:	Örneklem sayısı
SS	:	Standart sapma
$\bar{x}$	:	Aritmetik ortalama
Ort	:	Ortalama
t	:	t testi sonucu elde edilen değer
sd	:	Serbestlik derecesi

BÖLÜM I

1. Giriş

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu ortaya konarak; araştırmanın problem cümlesi, amacı, önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve araştırmaya ilişkin tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim konusunda geçmişten günümüze kadar çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlara bakıldığında genel olarak davranış değişikliği üzerinde durulduğu görülmektedir. Başaran (1998: 172) eğitimi “yeni kuşakların, toplum yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gereken bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etmek etkinliği” olarak tanımlamıştır. Toplum bireylerden meydana gelmektedir. Bireylerin hem aile içinde hem de toplum içinde uyumlu olarak yaşayabilmeleri için nitelikli bir eğitim, önemli faktörlerin başında gelmektedir. Bu nitelikteki insan gücünün yetiştirilmesinde sınıf öğretmenleri de rol almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin görevlerini başarıyla yerine getirebilmesinde örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları önemli birer etken olarak görülebilir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili alan yazında çeşitli tanımlar yapılmıştır. Örgütsel bağlılık genel anlamda iş görenin örgütteki yatırımları, davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir (Balay, 2000). Eğitimde örgütsel bağlılık ise öğretmenlerin etkili, verimli ve güdülenerek çalışabilmeleri için örgütüne, mesleğine ve öğrencilerine bağlılık duymasıdır (Balay, 2000a). Örgütsel bağlılığın düzeyi ne kadar yüksek olursa, öğretmenin mesleki hayatında alacağı haz, motivasyon ve iş veriminin de o kadar yüksek olacağı düşünülmektedir.

Bireylerin çalışma hayatında mesleklerine olan bağlılığı iş doyumunu da beraberinde getirmektedir. İş doymu, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Kişisel özellikler; yaş cinsiyet, eğitim düzeyi,

bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder (Ergin,1997).

Eğitim sistemlerinde en büyük görev, eğitim sisteminin uygulayıcısı olan öğretmenlere düşmektedir. İlkokul çağındaki öğrencilere akademik başarı kazandırmanın yanı sıra onların ilgi ve ihtiyaçlarını karşılama konusunda sınıf öğretmenlerinin yükünün daha fazla olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin uygulama sürecinde örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olmasının, iş tatminlerini olumlu yönde etkileyeceğini, bunun sonucunda da ilkokullarda bireysel ve örgütsel düzeyde verimin artacağı düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle, öğrencilerin akademik, sosyal ve psikolojik gelişimlerinde önemli görevler üstlenen sınıf öğretmenlerinin de örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi, onların verimli çalışabilmeleri için önem arz etmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında ne düzeyde ilişki vardır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları okula olan örgütsel bağlılıkları ile mesleklerinden elde ettikleri iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacına ulaşılabilmesi için aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

1.4. Alt Problemler

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri;
 - a) Cinsiyet
 - b) Yaş
 - c) Mesleki kıdem

d) Okulda çalışma yılı

e) Eğitim durumu

f) Yerleşim birimi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ne düzeydedir?

4. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri;

a) Cinsiyet

b) Yaş

c) Mesleki kıdem

d) Okulda çalışma yılı

e) Eğitim durumu

f) Yerleşim birimi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumu düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

İş hayatı, insan hayatının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Uzun bir süreç olan çalışma hayatında verimin sürekliliğini sağlamak için de bazı etkenler rol oynamaktadır. İş doyumu, örgütsel bağlılık, kariyer, alınan ücret, ödüllendirmeler vb. faktörler bu etkenlerden bir kaçıdır. Bireyin mesleğine bağlılığı ve mesleğinden aldığı haz bu etkenler arasında büyük önem arz etmektedir.

Çalışma sonucunda elde edilecek verilerin MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) ve MEB'in ilgili birimlerine katkı sağlayacağı düşünüldüğü gibi bu araştırmanın yapılacak yeni araştırmalara kaynak olma özelliği taşıyarak araştırmacılara yol göstermesi beklenmektedir. Araştırmada elde edilen veriler, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının sağlanmasına ve yükseltilmesine yönelik çalışmalara kaynak oluşturma, öğretmenlere ilişkin yönetsel uygulamalarda örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu artırıcı biçimde uygulamaya aktarılması konusunda kullanılabilmesinde de önemlidir.

1.6. Araştırmanın Sayıltıları

Sınıf öğretmenleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilgili ölçekleri cevaplarken gerçek düşüncelerini ifade etmişlerdir. Sınıf öğretmenleri kendilerine yöneltilen sorulara samimiyetle cevap vermişlerdir.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2012-2013 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı Yozgat ili Sorgun ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum ölçeğine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Örgütsel bağlılık: Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm Çetin, 2004: 90).

İş doyumu: Bir işgörenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur (Başaran, 1992: 381).

Sınıf öğretmeni: Yozgat ili Sorgun ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 1., 2., 3. ve 4. sınıfları okutan öğretmenler.

BÖLÜM II

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür

Bu bölümde, araştırma ile ilgili kuramsal temeller ve ilgili araştırmalar yer almaktadır.

2.1. Kuramsal Temeller

2.1.1. Örgütsel bağlılık

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık kavramı üzerinde, özellikle son yıllarda oldukça fazla araştırma yapılmış ancak sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramına kendi bakış açılarından yaklaşımları nedeniyle örgütsel bağlılık tanımı üzerinde henüz fikir birliğine varılamamıştır. (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, işgörenin örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade eden, örgüt ile işgören arasındaki ilişkiyi yansıtan ve örgüt üyeliğini devam ettirmesini sağlayan psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Sağlam Arı, 2003). Buna göre, bir bireyin örgüt amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara güçlü bir biçimde bağlanması, örgüt amaçları için çaba gösterme isteğinde olması ve örgütte kalmaya devam etme konusunda kesin bir arzu duyması örgütsel bağlılığın birer göstergesidir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık: “kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum veya eğilimler” (Sheldon, 1971: 143), “örgütsel çıkarlara yönelik hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı” (Wiener, 1982: 418), “çalışan ile örgüt amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olması” (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 20), “çalışanın belirli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı beğenme ve ona devam etme isteği” (Schwenk, 1986: 299), “bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi” (Baysal ve Paksoy, 1999: 7) olarak da tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre örgütsel bağlılıkta işgören ve örgüt arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Bu durumun, birlikte çalışmanın üretime katkısı açısından ele alındığında işgören için, sosyal, psikolojik, ekonomik hatta siyasal açıdan kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir.

Ülkemizde yapılan araştırmalarda "organizational commitment" kavramının iki anlamda karşılık bulduğu görülmektedir. Buna göre Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise, örgütsel adanmışlık olarak adlandırmışlardır. Örgütsel bağlılık işgörenin diğer işgörenlerle olan yakınlığını ifade eden özdeşleşme, birey ve örgüt amaçlarının uygunluğunu ifade eden içselleşme (adanmışlık) ve araçsal birlikteliği anlatan uyum boyutunu da kapsayan daha genel bir kavramdır (Aktaran: Balay, 2000: 12-13). Bundan dolayı bu araştırmada, Tuncer ve Varoğlu'nun yaklaşımı benimsenerek, "organizational commitment" kavramına karşılık olarak "örgütsel bağlılık" kavramı kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütü kabul etmesi ve onun psikolojik bir sözleşmeye göre örgütte işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdiği beceriler konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakılacak olursa örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliği olarak da kabul edilebilir (Northcraft ve Neale, 1990).

Bir işgörenin bir örgüte olan bağlılığı üç farklı şekilde ifade edilmektedir. Bunlar duygusal (efektif), devam ve normatif (değer) bağlılıktır. Duygusal bağlılık, işgörenin örgüte karşı duygusal bir bağlılığını ifade eder. Devam bağlılığı, işgörenin işten ayrılma maliyeti üzerine kurduğu bağlılığı ifade eder. Bu durumda işgören, örgütte kalmaya devam eder; çünkü yeni bir iş aramanın maliyetinin daha fazla olduğunu düşünür. Normatif bağlılık ise, işgörenin ahlaki bir sorumluluk olarak örgütte çalışmaya devam etmesini ifade eder. Bu durum, işgörenin örgütün kendine iyi davrandığını düşünmesi ve bunun karşılığında belirli bir dönem örgüte hizmet etme sorumluluğu hissetmesinden kaynaklanır (Ölçüm Çetin, 2004). İşgörenin bir örgüte olan bağlılık türleri incelendiğinde işgörenin örgüte bağlılığının tek bir nedenle sınırlı olmadığı görülmektedir. Birey bazen bu sebeplerden biri nedeniyle bazen de birkaçı nedeniyle örgüte olan bağlılığını devam ettirmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarının devamının sağlanmasının hem temel etkinliklerinden hem de nihai amaçlarından biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler diğer işgörene göre daha uyumlu ve üretken olmakta, daha yüksek derecede bağlılık ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta ve örgüte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

Örgütler, küresel dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için denge kurmak zorunda oldukları pek çok problemle karşı karşıya kalmaktadırlar. Maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmak, süreç ve ürünleri iyileştirmek, kalite ve verimliliği arttırmak için örgütler sürekli olarak çalışmak zorundadırlar. Bu bağlamda örgütsel bağlılık işletmeler için daha fazla önem arz etmektedir (İnce ve Gül, 2005). Örgütler için kaynakların etkin kullanılamaması günümüzde önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütler, genellikle işgören devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve işgören sürekliliği sağlamak için işgörenlerin bağlılığını artırmaya çalışmaktadırlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin daha verimli çalışacaklarına ve örgütsel amaçların başarılması için daha fazla fedakârlık yapacaklarına inanılmaktadır (Meyer ve Allen, 2004). Sonuç olarak, örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, örgütte kalmaya devam etmekte, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için normalden daha fazla çaba harcamakta ve örgütten ayrılmayı düşünmemektedir (Northcraft ve Neale, 1990).

2.1.1.1. Örgütsel bağlılıkla ilgili benzer kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin yapılan tanımlarda örgütsel bağlılık genel olarak ele alınmıştır. Bu kavramı daha iyi açıklayabilmek için benzer kavramların da açıklanması gerekir. Aşağıda örgütsel bağlılık ile ilgili benzer kavramlara yer verilmiştir.

Mesleki bağlılık: Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve uzmanlık sayesinde mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle mesleki bağlılık, bireyin belli bir alanda bilgi, beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılaması olarak da ifade edilebilir (Baysal ve Paksoy, 1999).

İş arkadaşlarına bağlılık: Bireyin örgütteki diğer işgörenlerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. İşgören, örgütte çalışmaya başladığında diğer işgörenler ona bir çeşit rehberlik ederek, onun gereksinimlerini karşılayarak işgörenin örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirmektedir (Randall ve Cote, 1991).

İşe bağlılık: İşgörenin çalışmakta olduğu işine yönelik edindiği duygusal bir bağ ve inançtır. İşe bağlılık, işgörenin davranışlarını ve tatmin düzeyini etkileyebilmekte fakat performans ve iş tatmini anlamına da gelmemektedir. İşe bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda, bu kavram ile ilgili olan özellikler; bir işgörenin kendi hakkında sahip olduğu imajla iş arasındaki ilişki, işgörenin işine bağlanma derecesi, işgörenin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesi şeklinde sıralanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Sadakat: Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramları örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili kavramlar olmakla birlikte bu iki kavram dayanak noktaları bakımından birbirinden farklılık göstermektedir. Çünkü örgütsel bağlılık kültürel değerlere, örgütsel sadakat ise işe ve başarıya dayanmaktadır. Ayrıca örgütsel sadakatin, uzun süreli örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğu da ifade edilmektedir (Balay, 2000a).

İtaat: Kaynağını işgören dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen bir emre dayalıdır. İşgörenler genellikle verilen emirlere uymadıkları zaman karşılaştıkları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat etmektedirler (Balay, 2000a). İtaatkârlık, genel olarak bağlılık davranışını oluşturan etmenlerinden biri olarak görülmektedir. Ancak, bağlılığı itaatkârlığın bir sonucu olarak görmek mümkün değildir. Bağlılık olmadan gösterilen itaat, örgütün ilerlemesini hızlandıracak önemli adımların atılmasında yetersiz kalacaktır. Çünkü sadece itaat duygusuna sahip işgörenler, örgüt yararına daha ne gibi katkılar sağlayabilecekleri hakkında düşünmemekte ve sonuç olarak da yenilikçi fikirlerini ortaya koyamamaktadırlar (Varoğlu, 1993).

Yönetime bağlılık: Kanuna, onu yapan, yayımlayan ve yürüten güce olan bağlılığa yönetime bağlılık adı verilir. İşgören, tasarıların hazırlanışına mevcut ve gelecekteki sonuçları bakımından katılarak, bunları diğer işgörelere açıklayarak, gelecek eleştirilere karşı savunarak ve bunları beklenen şekilde uygulayarak yönetime olan bağlılığını gösterir (Gilmer, 1968).

2.1.1.2. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, tutumsal davranışsal yaklaşımlar, davranışsal bağlılık yaklaşımları ve çoklu bağlılık yaklaşımı olarak üç başlık altında incelenecektir.

2.1.1.2.1. Tutumsal davranışsal yaklaşımlar

Etzioni'nin sınıflandırması: Etzioni, işgörenlerin örgütün yönergelerinin uyumuna dayalı olarak geliştirdiği sınıflandırmasını ahlaki bağlılık, çıkarıya dayalı bağlılık ve zorunlu bağlılık olarak üçe ayırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre ahlaki bağlılık, örgütün amaçlarını, değerlerini, normlarını içselleştirme ve otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. İşgörenler, toplum için faydalı amaçlarda bulunduklarında örgütlerine daha çok bağlanmaktadır. Çıkara dayalı bağlılık, örgüt ile işgörenleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. İşgörenler örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar. Zorunlu bağlılık ise işgörenlerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte karşı olumsuz bir yönelimi ifade eden bağlılıktır. İşgören psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliği zorunlu olarak devam etmektedir (Balay, 2000a).

O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması: O'Reilly III ve Jennifer Chatman (1986)'a göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte psikolojik bağlılığıdır. Bu bağlılık, sarılma duygusunu, sadakati ve örgütün değerlerine inancı kapsar. Bu çerçevede örgüte psikolojik bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyutta ele alınabileceği ileri sürülmüştür (Aktaran: Balay, 2000: 18). Uyum bağlılığı, belirli dış ödülleri kazanmak için oluşmakta olup bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur. Özdeşleşme bağlılığı, işgörenin diğer işgörenlerle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Özdeşleşme bağlılığında birey başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya imkân veren ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi karşılığında kabul eder. Kısaca özdeşleşen işgören örgütünden gurur duyar (Balay, 2000). İçselleştirme bağlılığı ise işgörenlerin, iç dünyalarını örgütteki diğer işgörenlerin değerler sistemiyle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin işgörenin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. (O'Reilly ve Chatman, 1986 ; Bayram, 2005).

Balcı'nın sınıflandırması: O'Reilly ve Chatman'ın (1986) sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapan Balcı, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Uyum, örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmekte olup, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda işgörenin bir işi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur (Balcı, 2003). Özdeşleşme, işgörenlerin örgüte ve örgütün diğer işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşme, işgörenin değer verdiği husus ya da hususlar karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir (Bayram, 2005). İçselleştirme ise, bağlılığın son aşaması olup işgörenin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin de işgörenin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede işgörenin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak zorlama olmaksızın içten kabul etmesi ve benimsemesi söz konusudur (Balcı, 2003).

Katz ve Kahn'ın sınıflandırması: Katz ve Kahn (1977), örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki işgörenleri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yöneltten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. Örgüt işgörenlerinin sistem içindeki faaliyetleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir (Katz ve Kahn, 1977).

Wiener'in sınıflandırması: Wiener, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık ayrımına dayanan kuramsal modelin kurucusudur. Araçsal bağlılık: hesapçı, yararcı, işgörenin kendi ilgi ve çıkarlarına yönelik olmasını ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle işgörenin, örgütsel amaç ve çıkarlarını karşılayacak biçimde güdülenmesiyle gerçekleştirmektedir (Balay, 2000).

Mowday, Porter ve Steers'in örgütsel bağlılık sınıflandırması: Mowday, Porter ve Steers örgütsel bağlılık kavramını ele alırken işgörenin örgüte karşı olan tutumları üzerine odaklandıklarını belirtmişlerdir. İşgörenin sahip olduğu bağlılık onun tutumunu güçlendirmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ile eş anlamlı bir biçimde ele alarak kullanmışlardır. (Mowday, 1979).

Kanter'in örgütsel bağlılık sınıflandırması: Kanter'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme aktarmaya istekli olmaları ile istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir (Kanter, 1968; İnce ve Gül, 2005). Kanter; devam bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı biçiminde üç farklı örgütsel bağlılık türü olduğunu belirtmiştir. Devam bağlılığı, işgörenin kendini örgütün yaşamını devam ettirmesine adanması olarak ifade etmektedir (Bayram, 2005). Birlik bağlılığı, örgütte grup birleşmesinin değerini artıracak biçimde işgöreninin önceki sosyal ilişkilerini bırakarak, örgütte yeni sosyal ilişkiler yaratılması sonucunda oluşur (Güçlü, 2006). Kontrol bağlılığı ise işgörenlerin davranışlarını arzu edilen şekilde biçimlendirerek örgüt normlarına bağlanmasıdır (Kanter, 1968).

Buchanan II'nin sınıflandırması: Örgütsel bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendiren ve bir işgörenin rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması olarak tanımlayan Buchanan (1974) örgütsel bağlılığı üç gruba ayırmaktadır. Özdeşleşme (Identification), işgörenin örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir. Sarılma (Involvement), işgörenin işin rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasıdır. Sadakat (Loyalty) ise işgörenin örgüt için duygusal hisler beslemesi ve ona içten bağlılık göstermesidir (Aktaran: Balay, 2000: 24).

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırması: Allen ve Meyer' in (1990) örgütsel bağlılığa bakış açısı, üç unsurdan oluşur. Bunlar örgüte duygusal bağlılık, algılanan maliyet ve zorunluluktur. Allen ve Meyer, bağlılığın bu üç unsurunu göz önünde tutarak örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluştuğunu belirtmişlerdir.

Duygusal bağlılık, işgörenin örgütle özdeşleşmesi, kararlara katılmasında duygusal bir bağ hissetmesidir (Balay, 2000). Allen ve Meyer duygusal bağlılık faktörlerini; İş güçlüğü, rol açıklığı, amaç açıklığı, amaç güçlüğü, yönetimin öneriye açıklığı, arkadaş bağlılığı, örgütsel bağımlılık, eşitlik, kişisel önem, dönüt, katılım olarak sıralamışlardır (Allen ve Meyer, 1990). Devam bağlılığında esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır. Buna göre, bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003).

Normatif bağıllık ise, işgörenin örgütüne karşı sorumluluk duygusu beslemesi ve daha gerçekleştirmesi gereken görevleri olduğunu düşünmesi nedeniyle örgütteki üyeliğini sürdürme arzusudur. Normatif bağıllık, bireyin örgüte yaptığı yatırımların büyüklüğü ve uygun iş alternatiflerinin olmaması gibi iki ayrı olgunun da sonucu olabilir (Samadov, 2006).

Her bağıllık türü, bireyi bir şekilde örgüte bağlar; fakat her tür bağıllığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır. Örneğin, duygusal bağıllığa sahip bir işgören, kendi pozisyonunun gerektirdiği sorumluluğun üzerine çıkarak örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya çalışır. Bununla birlikte sadece devam bağıllığı, performansla olumsuz bir etkileşim içerisindedir. Öyle ki sadece bu bağıllığın yüksek olması durumunda, işgörenler yalnız kendilerinden bekleneni yaparlar, yüksek oranda devamsızlık gösterirler ve düşük motivasyona sahiptirler (Ölçüm Çetin, 2004).

Penley ve Gould'un sınıflandırması: Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin (1961) modelindeki örgüte katılım şekillerini temel alarak örgütsel bağıllığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Ahlaki bağıllık, örgütün amaçlarını kabul etme ve bu amaçlarla özdeşleşmeye dayanan bağıllıktır. Çıkarıcı bağıllık, işgörenlerin katkıları karşılığında alacakları ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayanır. Yabancılaştırıcı bağıllık ise işgörenin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolün olmadığı ve alternatif iş olanaklarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanır (Samadov, 2006).

2.1.1.2.2. Davranışsal bağıllık yaklaşımları

Becker'in (1960) yan bahis sınıflandırması: Becker, tutarlı davranışların amaçlarla doğrudan ilişkili olmamasını yan bahis kavramıyla açıklamaktadır. Buna göre örgütsel bağıllık, işgörenin örgütle bahse girmesi sonucunda oluşur. İşgören, kendisi için değerli olan şeyleri bahis konusu olarak ortaya koyar. İşgörenin üzerine bahse girdiği şeyler, kendisi için ne kadar önemli ve değerliyse örgüte olan bağıllığı o kadar yüksek olacaktır. İşgörenin örgüte yaptığı yatırımların miktarı arttıkça örgütten ayrılma isteği azalacaktır. İşgörenin girdiği yan bahisler için yaş ve kıdem gibi unsurlar temel kriterler olmakla birlikte bireyin yaşı ve örgütteki kıdemi arttıkça, örgütten ayrılması da zorlaşacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Staw ve Salancik'in sınıflandırması: Becker gibi Salancik de örgütsel bağlılığın temelinde işgörenin davranışlarında tutarlı olmak isteği olduğunu ifade etmektedir. Ancak, Becker'den farklı olarak tutarlı davranışların temelinde yatan nedenin işgörenin tutum ve inançları olduğunu öne sürmektedir. Buna göre, işgörenin örgüte ilişkin algısı, zaman içerisinde bir takım inançlarının oluşmasına neden olur. Bu inançlar örgüte yönelik olumlu veya olumsuz tutumlara dönüşür. İşgören bu tutumlara uygun olarak bir hareket tarzı belirler. İstikrarlı davranma ihtiyacı içinde olan birey, bu davranışlarına bağlanır ve her bir hareketini, bir önceki davranışıyla ilişkili olarak belirler. Aksi halde tutarsız olmanın getireceği gerilim ve stresle başa çıkmak zorunda kalacaktır (Samadov, 2006).

2.1.1.2.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı, bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörmektedir. Bu nedenle, bir kişinin örgüte bağlılığının kaynağı, kaliteli ürünlerin uygun bir fiyatla piyasaya sunulması olabilirken, bir başkasının bağlılık kaynağı ise örgütün işgörenlerine gösterdiği yakın ilgi olabilmektedir (Reichers, 1985). Çoklu bağlılık yaklaşımı, kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı düzeylerde bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir (Becker, Billings, Eveleth ve Gilbert, 1996). Dolayısıyla çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için, bir örgütle ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Bu grupları, işgörenler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyu olarak sıralamak mümkündür. Örgütlerin varlık sebeplerinin, genellikle birden fazla grubun amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak olduğu kabul edilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.1.1.3. Örgüte bağlılığı oluşturan unsurlar

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların hemen hemen tümü 3 farklı tip örgütsel bağlılıktan bahsetmektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal bağlılık: Meyer ve Allen'e (1991) göre duygusal bağlılık işgörenin kendisini örgüt içinde tanımlayabilmesini ve örgüte katılımını ifade etmektedir.

Duygusal bağılığa sahip bir işgören kendisini örgütünün bir parçası olarak hissedeceğinden, bu örgütte bulunmaktan büyük bir mutluluk duyar ve örgütten ayrılmayı düşünmez (Meyer ve Herscowitch, 2001). İşgörenlerin örgütlerinin değerlerini ve hedeflerini benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılık olan duygusal bağılığa göre işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu durumdaki işgörenler, her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgütüne adanmış ve sadık işgörenlerdir. Böyle işgörenler, işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde işte ek çaba göstermeye hazırdırlar. (Meyer ve Allen, 1997)

Devam bağılılığı: İşgörenlerin örgütten ayrılma maliyetlerinin kendileri için yüksek olacağı düşüncesiyle örgütte kalmaya devam etmeleri şeklinde tanımlanabilir. Örgütteki kişiler başka iş bulamama, arkadaşlarından ayrılmama isteği, emeklilik imkânları, başka yerleşim birimine taşınmayı istememe, ailevi durum, kazanç kaybı gibi sosyal, psikolojik ve ekonomik sebeplerle devam bağılılığı sergileyip örgütte kalmayı sürdürürler (Allen ve Meyer, 1990). Örgüte devam bağılılığı duyan bir işgören, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Devam bağılılığı gösteren işgörenler kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar (Bayram, 2005).

Normatif bağılılık: İşgörenin örgütüne karşı sorumluluk duygusu beslemesi ve bu sorumluluklar nedeniyle gerçekleştirmesi gereken görevleri olduğunu düşünmesi; bu nedenle de örgütte kalma zorunluluğu hissettiği bağılılık türüdür (Rowde, 2000). Normatif bağılılık; kişinin örgütte çalışmayı, kendisi için bir görev olarak görmesiyle ilgilidir. Bu durum kişinin örgütüne duyduğu sadakat normlarıyla da açıklanabilir (Wasti, 2000). İşgörenler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Böyle işgörenler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve kendilerinin örgütte bir süre daha çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Bayram, 2005).

Özetle duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002). Sonuçta her bağlılık türü, bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle duygusal bağlılığı yüksek olan işgörenler kendileri istedikleri için, güçlü normatif bağlılığa sahip olan işgörenler ahlaki olarak zorunlu oldukları için, devam bağlılığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için işlerinde kalırlar. Nedenleri farklı olduğundan her bağlılığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004).

2.1.1.4. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların başında, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 4 ana gruba ayıran Salancik (1977), bu faktörleri görünürlük, açıklık, davranışların geriye döndürülemezliği ve irade olarak incelerken, Mowday, Porter ve Steers (1982), bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak gruplandırmıştır. Northcraft ve Neale (1990) ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 gruba ayırarak incelemiştir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 ana grupta ve Northcraft ve Neale'in (1990) çalışmasındaki ayrıma benzer bir şekilde incelenmiştir.

2.1.1.4.1. Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler

Örgütsel bağlılık ile kişisel faktörler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Genellikle örgütsel bağlılık literatüründe kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunduğu kabul edilmektedir. Kişisel faktörler örgütsel hedef ve değerlerin içselleştirilip, örgütte uzun yıllar çalışılabilmesi için önemlidir. Kişisel faktörlerin kapsamına iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler girmektedir.

İş beklentileri: İşgörenin çalışma amacı kişisel ihtiyaçlarını karşılamak ve hedeflerini gerçekleştirmek olup, yapacağı işin bu ihtiyaç ve hedeflerini

gerçekleştirmede bir araç olup olmayacağı konusunda beklentileri bulunmaktadır. İş gücü ve pazar şartları içinde işgören ile örgüt arasında imzalanan sözleşme örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Bu ilişkide örgütler, çoğu zaman işgörenlerin kişisel amaçlarına ulaşabilmesinde kullanılan bir araç niteliğindedir. Dolayısıyla örgütlerin bu amaçları karşılayabilme veya bu amaçlara hizmet edebilme yetenek ve kapasitesi örgütsel bağlılığa etki etmektedir (Zaccora ve Dobbins, 1989).

Bir işgörenin işe başlarken taşıdığı bağlılık seviyesi kişisel bir faktördür. İşgörenin, bir örgütte daha çok sorumluluk alma ve örgüte katkıda bulunma eğilimi, onun uzun yıllar o örgütte kalması için önemlidir (Eren, 1993). İyi tanımlanmış, çerçevesi belirlenmiş ve net olarak ortaya konulmuş örgütsel beklentiler ile kişisel beklentiler birbirleriyle uyumlu oldukları sürece örgütsel bağlılık bundan olumlu şekilde etkilenecektir (Cohen, 1992).

Psikolojik Sözleşme: İşgören ile örgüt arasında temelde iki tür sözleşme bulunmaktadır. Bunlar; iş sözleşmesi ve psikolojik sözleşmedir. İş sözleşmesi, işgören ile örgüt yönetimi arasında karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin belirlendiği biçimsel ve yazılı sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşme ise, örgütlerde yöneticiler, işgörenler ve diğer kişilerin her zaman uymak zorunda oldukları ve kendilerinden beklenen davranışlarla ilgili yazılı olmayan kurallar bütünüdür (İnce ve Gül, 2005).

Psikolojik sözleşmeler, işgörenlerin örgütte çalışmaya başladığı ilk günden itibaren oluşmaya başlar. Beklentilerin oluşması hem örgütü hem de işgöreni yükümlülük altına sokar ve birbirlerine bağımlı hale getirir. Örgütte, bir işgörenin belirli bir psikolojik sözleşmenin varlığına inanması, diğer örgüt üyelerinin de psikolojik sözleşmeye aynı anlamı yükledikleri anlamına gelmez. Sonuç olarak hem örgüt hem de işgörenin kazançlı çıktığı başarılı bir psikolojik sözleşmenin, işgörenin işe ve örgüte bağlılığını artıran, yüksek iş doyumu ve verimlilik artışı sağlayan olumlu sonuçları da beraberinde getireceğine inanılmaktadır (Yağcı, 2003).

Kişisel özellikler: Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerin sonuncusu kabul edilen kişisel özelliklerden yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim gibi bireysel nitelikteki farklılıkların, örgütsel bağlılık üzerinde çeşitli sonuçları bulunmaktadır.

Kişisel özelliklerin kapsamına giren yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi gibi değişkenler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere de değinilecektir.

a. Örgütsel bağlılık ve yaş: Kişisel özelliklerle ilgili en önemli değişkenlerden biri işgörenin yaşıdır. Yaş değişkeni, genellikle hizmet süresi ile birlikte değerlendirilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Yaşın örgütsel bağlılığa olan etkisi net olarak anlaşılmamakla birlikte, yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili karmaşık sonuçlara ulaşılmıştır. Rowden (2000), yaş ilerledikçe iş bulma olanaklarının azalacağını, işi bırakmanın yüksek maliyetini fark eden işgörenlerin örgütüne ve işine daha bağlı hale geleceklerini belirtmektedir.

Yaşlı işgörenlerin genç işgörenlerden daha fazla bağlılık göstermesinin nedenlerini Balay (2000: 41) şu şekilde sıralamıştır:

- Bir işgören örgütte ne kadar uzun süre kalırsa daha iyi görevlere getirilme olasılığı o kadar fazla olmaktadır. Diğer bir ifadeyle kariyer yapma imkânları hizmet süresi ile paralellik arz etmektedir.
- Yaşlı işgörenler daha cazip işlere atılmayı genç çalışanlara göre daha riskli bulmaktadırlar.
- Yaşlı işgörenler işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine daha fazla güvendikleri için genç işgörelere göre daha fazla tatmin duymaktadırlar.

b. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet: Cinsiyetin bağlılıkla ilişkisi çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuştur. Bu araştırmalar daha çok erkek işgörenler üzerinde yoğunlaşmış olmakla beraber, son yıllarda kadın işgören sayısının artmasına paralel olarak kadınlarla ilgili araştırmaların sayısı da hızla artmıştır. Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olduklarının saptandığını; iş yaşamının, kadınlara ağır gelmesi nedeniyle kadınlarda işe gelmeme ve işi terk etme olgularına daha sık rastlandığını belirtmektedir (Eren, 1993).

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş yaşamındaki davranışları da etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrım oluşturmaktadır (Balay, 2000). Bununla birlikte günümüz modern iş yaşamının getirdiği

toplumsal ve kültürel yapıdaki değişmeler, kadınların iş yaşamındaki etkinliklerini ve girişimciliklerini önemli boyutta etkilemiş olup cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tartışmalı bir noktaya getirmektedir (Başyigit, 2006).

c. Örgütsel bağlılık ve medeni durum: Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri de, işgörenlerin medeni durumlarıdır. Cengiz (2001) tarafından yapılan bir araştırmada, evli erkeklerin örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri, buna karşın evli kadınların ise daha düşük düzeyde bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir sonuca ulaşılmasındaki etkenin ise evliliğin, erkeklerin yaşamını düzenli hale getirirken, kadınların iş yükünü ve sorumluluklarını artırdığı iddia edilmiştir. Bu durum ise, evli kadınların örgüte olan bağlılıklarında azalmaya yol açmaktadır.

d. Örgütsel bağlılık ve kıdem: Örgütsel bağlılığın hem yaş hem de kıdemle doğrudan bir ilişkiye sahip olduğunu belirten yazarlar olduğu gibi yaş ve kıdemin örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemediğini savunan çalışmalar da bulunmaktadır.

Cohen (1992), işgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançlarının da arttığını belirtmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırımdır. Örgüt içinde herhangi bir unvan ya da pozisyonda çalışılan süre örgütsel bağlılığı etkilediği gibi örgütte geçirilen toplam hizmet süresi de örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir kişisel değişkendir (Mathieu ve Zajac, 1990).

e. Örgütsel bağlılık ve eğitim: İşgörenlerin, iş hayatına bakışını ve iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli faktörlerden biri eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, iş hayatına ve işe yüklenen anlam artmakta ve beklentiler yükselmektedir. Eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kalmış kişilere göre daha nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Bu kişilerde eğitime yaptıkları yatırımın ve harcadıkları zamanın karşılığı olarak ücret yükselmekte ve diğer çalışma koşullarına yönelik talepleri artmaktadır. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek kişiler için iş hayatı, toplumda yüksek bir statü ve saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme gibi olanaklar sağlayan bir araç olarak görülmektedir (Çakır, 2001).

Başıyigit (2006) ise, eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin, mesleki kariyerlerini geliştirmeyi ön planda tuttukları için örgüt çıkarlarını ikinci plana atabileceklerini belirterek, eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin, bulundukları örgüte bağlılıklarını ise bir başka örgütte çalışma olanağı bulamaması olarak açıklamaktadır.

2.1.1.4.2. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler bu çalışmada “İşin Niteliği ve Önemi”, “Yönetim”, “Ücret Düzeyi”, “Gözetim”, “Örgüt Kültürü”, “Örgütsel Adalet”, “Örgütsel Ödüller”, “Takım Çalışması” ve “Rol Belirsizliği” başlıkları altında açıklanacaktır.

a. İşin niteliği ve önemi: İşin niteliği ve önemi, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşin önemi, “bir işin örgütte ya da dış çevrede, insanların yaşamı üzerindeki etkisi” olarak ifade edilmektedir (Sökmen, 2000: 60). İşin niteliği, örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalardan günümüze kadar geçerliliğini ve önemini korumuştur. Alt düzeydeki işgörenler için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, üst düzeydeki işgörenler için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Bu tür üst düzeydeki işgörenler için kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler, örgütsel bağlılık açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (Cohen,1992).

İşin niteliğine ilişkin faktörlerden, çoğunlukla görev alanı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. İşgörenlerin görev alanları genişledikçe deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılıklarının artacağı varsayılmaktadır (Güçlü, 2006). İşin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak şekilde düzenlenmesi, işgörenlerin kişisel kontrol duygusu geliştirmelerine ve kendi davranışlarını takip etmelerine katkı sağlar (Kamer, 2001). Niehoff ve Moorman (1993), yüksek düzeyde otonomiye izin veren ve amir tarafından yakından izlenmenin olmadığı bir iş ortamında güvenin var olduğunu öne sürmüştür (Aktaran: Kamer, 2001: 19).

b. Yönetim: Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden yönetim faktörünün çeşitli tanımları yapılmıştır. Özalp’e (1985: 5) göre yönetim, “ bir kuruluştaki hedefe ulaşma yolunda yapılan çalışmaların düzenlenmesi” olarak tanımlanırken,

Kaldırımcı ve Özdevecioğlu (1993: 89) yönetimi “ bir takım amaçlara etkili ve verimli şekilde ulaşmak için bir grup insanın işbirliği çabası” olarak tanımlamaktadırlar. Yönetimi bir süreç olarak ele alan Eren (2003: 3)’e göre ise yönetim, “ başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbirleriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamı” ifadesiyle tanımlanmıştır. Bu durumda önceden belirlenmiş bir ya da daha fazla amacın varlığı ve bunlara ulaşmanın söz konusu olduğu durumlarda yönetimin varlığından söz edilebilir.

Bazı yöneticiler, işgörenlere işlerini nasıl yapacakları konusunda kendi başına karar alma yetkisi vermektedir. Bu durumda, kendisine hareket ve karar verme özgürlüğü tanınan işgörenlerde de daha olumlu tutumların ortaya çıkması ve örgütsel bağlılığın gelişmesi beklenebilir (İnce ve Gül, 2005).

c. Ücret düzeyi: İşgörenlerin yaptıkları iş karşılığı elde ettikleri ücret düzeyi örgütsel bağlılıkta önemli bir unsurdur. Ücret düzeyi, iş ve sosyal yaşamda işgörenin statüsünü belirleyen unsurlardan biridir. Ücretler, örgüt tarafından sağlanan önemli bir unsur olup, işin çekiciliğini artırmakta ve işgörene yapılan daha yüksek bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde örgütsel bağlılıkla sonuçlanmaktadır (Balay, 2000).

Düşük ücret düzeyleri, işgörenleri daha iyi ücret olanakları aramaya zorlamaktadır. Bu durumda işgören, kendini işe bağımlı hissetmemekte ve işte geçici olarak çalışmak zorunda olduğunu düşünmektedir. Buna bağlı olarak da düşük ücretli işgören çalıştırılan örgütlerde işgören devir oranı genellikle yüksek olmaktadır (Eren, 1993). İşgörenler, örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algıarlarsa örgütsel bağlılıkları da o derecede yüksek olacaktır (İnce ve Gül, 2005).

d. Gözetim: Yönetimin işgörenler üzerindeki gözetim biçimi, işgörenlerin sorumluluk almalarını etkilemektedir. Baskıcı bir yönetim tarzı izleyen, astların kararlara katılmasını teşvik etmeyen ve sıkı bir denetim uygulayan yöneticiler, astlarının sorumluluk almasını engelleyecek bir iş ortamı oluştururlar. Bu durumda işgören, işle ilgili sorun veya zorlukla karşılaştığında, mücadele etme yerine kaçmayı tercih etmekte ve bunun nedenini yöneticilerin tavır ve baskısına yüklemektedir (Varoğlu, 1993).

Maguire ve Ouchi (1975), işin sonuçlarına yönelik gözetim biçiminin işgörenin tatminini artırdığını tespit etmiştir. Bu noktada geri bildirim hayati bir önem taşımaktadır. İşgörenlerin iş davranışlarını takip edip fazla müdahalede bulunmadan, performansları hakkında geri bildirimde bulunmak, onların bağlılıklarını artıracaktır (Aktaran: Salancik, 1977: 18).

e. Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, “bir örgüt içindeki işgörenlerin davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi” olarak tanımlanabilir (Dinçer, 1998: 347). Örgütsel kültür örgüt yönetimi ya da örgütlerde çalışan bir grup tarafından geliştirilir, yeni gelen üyelere aktarılır ve böylece kültür bir tür sosyal kontrol mekanizmasına dönüşür. Örgüte yeni katılan üye işlerin nasıl yapıldığını, sorunların nasıl çözüldüğünü, insanların birbirleriyle olan ilişkilerini gözlemleyecek ve örgütün var olan kültürüne uyum sağlayacaktır. Bu uyum ve kültür işgörenlerin birbirlerine olan güvenini sağlamlaştıracaktır (Ölçüm Çetin, 2004).

f. Örgütsel adalet: Örgütsel adalet, işgörenlerin görev dağılımı, mesaiye uyulması, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı gibi yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Örneğin, işe yeni başlayan, aynı özelliklere sahip ve benzer görevleri yapan iki işgörene farklı ücretin verilmesi, özellikle düşük ücret alan işgörenin kurumda örgütsel adaletin zayıf olduğunu düşünmesine yol açacak, bu da o kişinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel adalet kavramı literatürde, dağıtımsal ve yöntemsel adalet olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Dağıtımsal adalet, örgütte maddi ve manevi ödüllerin, görevlerin ve sorumlulukların işgörenler arasında adaletli dağıtılıp dağıtılmadığının nasıl algılandığıyla ilgili iş ve ücret tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlamaktadır. Yöntemsel adalet ise, örgütün ortaya çıkardığı ürün ve hizmetler ile örgütün işgörenlerini etkileyen kararların, örgüt içinde veriliş sürecinde ve bunlara ilişkin mekanizmaların işleyişindeki adalet olarak çıktı sağlamaktadır (Ertürk, 2003).

g. Örgütsel ödüller: Örgütsel bağlılığın gelişmesinde örgütsel ödüllerin önemli bir yeri vardır. Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, terfi, bir işe ya da projeye başlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi kişisel

olmayan ödüller de işgörenin örgütsel bağlılık duymasında etkili olmaktadır (Keleş, 2006).

Ödüller, yönetimin başarılı performans sergileyen işgörenine “teşekkür” mesajını iletmesinin iyi bir yoludur (Barutçugil, 2004: 450). Bu mesajı işgörenin algılama ve yorumlama biçimi, işgörenin örgüte olan bağlılığını etkileyecektir. Gösterilen gayret karşısında alınan ödül, örgütün gelecekteki faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde güdüleme aracı olarak da önemli bir faktördür. Yöneticilerin, ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmasında gösterdikleri başarının, işgörenlerin örgütsel bağlılığını geliştiren bir unsur olduğu belirlenmiştir (Zahra, 1984).

h. Takım çalışması: Takım, “Önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluk” olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2006: 68). Takımlar hiyerarşik bir örgüt yapısının katı sınırlamalarını aşarak ortak bir amaç etrafında birleşmektedir (Barutçugil, 2004).

Takım çalışması, iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin daha samimi ve dostane bir ortam içinde sürdürülmesine olanak sağlamaktadır. Bu samimi ortam dolaylı olarak örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, iş arkadaşlarıyla ilişkilerin olumlu veya olumsuz olmasının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Leiter ve Maslach, 1988, aktaran: İnce ve Gül, 2005: 80-81).

ı. Rol belirsizliği: Rol, “kişinin bulunduğu statü sınırları içerisinde neyi yapabileceği veya yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışlarının toplamı” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 1992: 359-364). Rol, başkalarının bir işgörenden beklediği işlem ve eylemlerdir. Rol belirsizliği ise, işgörenin yerine getirmek zorunda olduğu görevlerle ilgili beklentilerin belirgin olmaması, bunları davranışa yöneltmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi, örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade etmek mümkündür (Van Sell, M., Brief, A ve Schuler, R., 1981). Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması, belirsizlik olma durumu olarak da ifade edilebilir (Cengiz, 2001).

2.1.1.4.3. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörler dışında örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör, örgüt dışı faktörlerdir (profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, işsizlik oranı vb.). Bu başlık altında, örgüt dışı faktörlerden profesyonellik ve yeni iş bulma olanaklarına değinilecektir.

a. Profesyonellik: Profesyonellik mesleğe bağlılıkla ilgili bir kavramdır ve bireyin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir (İnce ve Gül, 2005). Profesyoneller, “kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme eğilimi taşıyan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli oluşumların çatısı altında birleşen bireyler” olarak tanımlanabilir (İnce ve Gül, 2005: 84). Davranış bilimciler, özellikle de sosyologlar, uzun zamandan beri profesyonellik ve örgütsel çatışma kavramları üzerinde çalışmaktadırlar. Çünkü profesyonellik ve örgütsel çatışmanın örgütsel bağlılık ve performans gibi çeşitli iş çıktılarıyla ilişkisi bulunmaktadır (Shafer, 2002).

b. Yeni iş bulma olanakları: Bir işgörenin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarının varlığıdır. Şüphesiz alternatif iş olanakları, sadece işgörenlerin kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005).

Yeni iş bulma olanaklarına rağmen örgütte kalmaya devam eden ve örgütle kimlik birliği geliştirmiş bir işgörenin, yeni iş bulma olanağına sahip olmadığı için örgütteki konumunu kaybetmemeye çalışan bir kişiden daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiği söylenebilir (İnce ve Gül, 2005; Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L., 1996).

2.1.1.5. Örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçlarından olan performans, iş doyumu, devamsızlık, işgören devri gibi öğeler işgörenlerin örgütsel bağlılığını sağlama yolunda işlev görebilir. İşgörenin yüksek seviyedeki örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de işgören için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında; işgörenin uzun

süre örgütte kalması, iş bırakma düzeyinde azalma, düşük işgören devri ve yüksek iş doyumu yer almaktadır. Yüksek örgütsel bağlılık, iş doyumuyla pozitif ilişki içindedir. Özellikle davranışsal sonuçların, örgütsel bağlılıkla güçlü ilişkiler içerisinde olduğu belirlenmiştir. İş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu yönde; iş değiştirme, yüksek işgören devir oranı ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz yönde ilişkili bulunan en önemli davranışsal sonuçlardır (Becker, Billings, Eveleth ve Gilbert, 1996 ; İnce ve Gül, 2005; Wiener, 1982).

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin düşük düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Wiener, 1982: 421-42).

Bağlılık ve performans: Örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkilere yönelik bulgular, bağlılıkla ilgili çalışmaların en hayal kırıcı sonuçlarından birisini oluşturmaktadır. Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalar beklenenin aksine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu veya yeterince güçlü olmadığını ortaya koymaktadır (Aryee ve Heng, 1990, aktaran: İnce ve Gül, 2005: 95). Benzer şekilde bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Zajac (1990), bu ilişkinin çok zayıf olduğunu belirttikten sonra, bunun nedenleri de ekonomik şartlar ve beklentiler ile ailevi mecburiyetler olarak açıklamıştır.

Bağlılık ve işe devamsızlık: Örgütsel bağlılığın işgören devamsızlığını azalttığı görüşü genel anlamda kabul görmektedir. Örgütsel bağlılık ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi destekleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Ancak literatürde bu ilişkinin çok güçlü olmadığına dair de çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Angle ve Perry, 1981, aktaran: İnce ve Gül, 2005: 96). Dolayısıyla bağlılık ile devamlılık arasında çok güçlü olmamasına rağmen bir ilişki mevcuttur, ancak bağlılık işgörenlerin devamlılık göstermelerini sağlayan tek faktör değildir. Mathieu ve Zajac (1990), örgüte bağlılık düzeyleri fazla olan işgörenlerin işe devamsızlıklarının, bağlılığı az olan bireylere göre önemli derecede az olduğunu belirtmişlerdir.

Bağlılık ve işe geç gelme: Örgütsel bağlılık ile işe geç gelme ile ilgili yapılan çalışmalar bağlılıkla işe geç kalma arasında tutarsız sonuçlar olduğunu göstermektedir. Angle ve Perry (1981) çalışmalarında, bağlılık ile işe geç kalma arasında çok güçlü ancak negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işlerine daha az geç kaldıklarını ortaya koymuşlardır (Aktaran: İnce ve Gül, 2005: 96). Yağcı (2003) ise, bağlılık ile işe geç kalma arasındaki ters yönlü ilişkinin Angle ve Perry (1981)'nin tespitlerinin aksine zayıf olduğunu, işe geç kalma davranışının göreceli bir eylem olduğunu ve işgörenin kontrolü dışında çok fazla faktörden etkilendiğini ifade etmektedir.

Bağlılık ve işgücü devri: Örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birisi işgücü devir oranı veya diğer bir ifadeyle işgörenin işten ayrılma eğilimi oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ile işgücü devir oranı arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur (Blau and Boal,1989, aktaran: İnce ve Gül, 2005:96). Obstroff (1992), örgütsel bağlılığın işgörenlerin daha iyi örgütsel performans, düşük iş gücü devri ve düşük iş bırakma gibi eğilimlerle ilişkili olduğunu belirtmektedir. İşgörenlerin bağlılıkları yüksek ise iş gücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır.

Bağlılık ve iş tatmini: Örgütsel bağlılık işgörenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, iş doyumu, işgörenin yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında yüksek derecede ilişki içinde olduğu beklenmektedir. Yani işgörenin örgüte ve onun değer ve amaçlarına olumlu duygular beslerken, örgütte yaptığı katkılardan dolayı mutluluk duyabilir. Araştırmacılara göre, örgüte bağlılık iş doyumuna oranla işgören devrini tahmin etmede daha iyi bir gösterge sayılmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Bağlılık ve stres: Örgütsel bağlılığın bir diğer davranışsal sonucu da iş stresidir. Örgütsel bağlılık ile stres ilişkisine değinen Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, örgüte katkılarında ve kimlik birliklerinden dolayı diğerlerine göre stresten ve örgütsel zorluklardan daha çok etkilendiklerini belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin, örgütsel sorunlardan daha kolay etkilenmelerinin nedeni ise, örgütsel bağlılığın onların hassasiyetini artırmasından kaynaklanmaktadır. Örgütsel stresin, fiziksel ve ruhsal sağlık şikâyetleri, azalan iş

tatmini, devamsızlık ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurduğunu belirtilmektedir (Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L., 1996).

2.1.2. İş Doyumu

İş doyumu kavramı ilk kez 1920’li yıllarda ortaya çıkmış ve asıl önemi 1930 ve 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. 1996 yılı itibari ile iş doyumu konusunda yapılan araştırma sayısı Oshagbemi (1996) tarafından yapılan güncel bir tahmine göre tüm makale ve bildiriler 7000’e ulaşmıştır (Aktaran: Ardıç ve Baş, 2002: 72).

Kişisel ve duygusal bir kavramı ifade eden doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenmeyen, yalnızca bireyin kendisi tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır (Eroğlu, 1984: 14). İş doyumu hakkında kesin olan nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş doyumu sağlayıp daha sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumu hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır (Akıncı, 2002).

İş doyumu, birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İş doyumu kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Fakat bu kavramlardan farklı anlamdadır. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş doyumu, işe bağlı olarak memnun olma durumunu göstermektedir (Özdayı, 1990). Yapılan araştırmalar, işteki psikolojik sağlığın önemli göstergelerinden biri sayılan iş doyumunu, “kişinin işiyle ilgili değerlerinin karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” (Telman ve Ünsal, 2004: 12), “işte elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk” (Eren, 1989: 141), “bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandığında elde ettiklerinin fonksiyonu” (Locke, 1969: 309), “işgörenin işe ya da belirli yönlerine tepkisi” (Yüksel, 2002: 68), “bir işgörenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygu” (Başaran, 1992: 381) olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi merkezi olan iş doyumu, işe yönelik olumlu ve olumsuz eğilimlerin örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Diğer bir deyişle, işgörenin çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, sevinç ve üzüntüleri olacak bu tür bilgi ve duygu birikimleri sonucu işlerine veya örgütlerine karşı tutumları gelişecektir. Bu tutumlar işgörenin işine karşı tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden dolayı, işgörenleri elde tutmanın temel faktörlerinden biri de iş doyumu olmaktadır (Erdoğan, 1996).

İşgörenin yaşamında iş doyumunun büyük önemi vardır. İşinden yeterli doyum sağlayan bir işgören yaşamaktan zevk almakta, yaşamdan doyumunu artırabilmektedir. İş doyumu, işgörenin özellikle ruhsal sağlığını korumasına yardım etmektedir. İş doyumu aynı zamanda bir insanın örgüte girmesine, örgütte çalışmasına da yol açmaktadır (Başaran, 1992). İşten beklenen doyumun alınamaması durumu, işgörenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir oranı hızının artmasına neden olmaktadır. İş doyumu düzeyi düşük işgörenlerde uykusuzluk, baş ağrısı gibi sinirsel ve stres, hayal kırıklığı gibi duygusal çöküntülerin oluştuğu ve iş doyumsuzluğu ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akıncı, 2002).

2.1.2.1. İş doyumuna etki eden faktörler

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan işgörenlerin iş doyumunun yüksek olmasını isterler. Bu sebeple iş doyumunu sağlamak ve yükseltmek için imkânlarına ve tecrübelerine göre çaba gösterirler. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır (Akıncı, 2002).

İşgörenlerin iş doyum düzeyini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana grupta toplanarak incelenebilir.

İş doyumuna etki eden bireysel faktörler: İşgörenin genetik eğilimi, aile faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi gibi etmenler iş doyumunda önemli rol oynar. Bu kişisel özellikler, her işgöreni diğerlerinden farklı kılar. Aynı zamanda kişinin yaşam biçimini de belirleyen

bu bireysel faktörler, beklentilerin karşılanması, işgörenin örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptir (Akıncı, 2002).

a. Yaş: İş doyumunun yaş ile ilişkisi uluslararası geçerliliğe sahiptir. İşgörenlerin özellikleri açısından yapılan araştırmalar, yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantı olduğu göstermiştir. İşgörenlerin işe başladıkları ilk yıllarda daha yüksek bir iş doyumunu yaşadıklarını, sonraki yıllarda doyumsuzluğun artmaya başladığını, daha sonra ise yeniden doyumun yükselmeye başladığı göstermiştir. İşgörenlerin işte kalma süresinin uzunluğu da yaşla yakından ilişkilidir. Yaş ilerledikçe aynı işte kalma işgörenlerin iş doyumunu yükseltmektedir (Kaya, 1991).

b. Cinsiyet: İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen Eren (1989), iş devamsızlığını etkileyen faktörlere değinirken, cinsiyet ve iş devamsızlığı arasındaki ilişkiyi arayan araştırmacılar, ortalama olarak kadınların erkeklerden daha çok devamsız olduğu sonucuna vardıklarını aktarmakta ve bu durumu kadınların erkeklere oranla işlerine daha az bağlı olmaları ile açıklamaktadır. İşgörenlerin cinsiyetleri, onların işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabileceği gibi bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek işgörenlerin koşullar eşit olduğunda iş doyumunu konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir.

c. Medeni durum: İş doyumunu ile ilgili önemli değişkenlerden biri olan medeni durumun, iş doyumunu etkilediği kabul edilmektedir. Evliliğin kişilere düzenli bir hayat tarzı sağladığı, bu nedenle de iş doyumuna olumlu katkı sağladığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Herzberg'in evli işgörenler üzerine yaptığı araştırmasında ise evli olan ve olmayan kadın işgörenler farklı iş doyumunu gösterirken, erkeklerde böyle bir farklı iş doyumunu görülmemiştir (Aksu, Acuner ve Tabak, 2002).

d. Eğitim düzeyi: İşgörenin eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmacılar, eğitim düzeyleri yüksek işgörenlerin genel iş doyumlarının eğitim seviyesi daha düşük işgörelere oranla daha iyi olduğu tespit etmişlerdir. Ancak böyle bir sonucun işgörenleri eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma olanağıyla sınırlı olduğu da düşünülmelidir (Baysal, 1987). Bu yüzden, işgörenlerin

eğitim düzeylerine uygun işlerde çalıştıkları zaman daha çok doyuma ulaşacakları söylenebilir.

e. Hizmet süresi - tecrübe: Hizmet süresi fazla olan tecrübeli işgörenlerin kazandıkları deneyim sonucunda işlerine uyum sağladığı ve genel olarak iş doyumlarının yüksek olduğu düşünülmektedir. Buna karşın daha genç işgörenlerin, yükselme ve diğer iş koşulları ile ilgili olarak aşırı beklentilere sahip olabileceği bundan dolayı da çalışmalarının ilk yıllarında iş doyumlarının genellikle aynı işi hizmet süresi fazla olanlara oranla daha düşük olabileceği düşünülmektedir (Davis, 1982).

Yapılan birçok araştırmada işgörenlerin tecrübeleri ve iş doyumları arasında doğrusal yönde bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin tecrübesi arttıkça işlerine olan uyumları da artmakta, bunun sonucunda işlerinden aldıkları doyum da artmaktadır. Deneyimsiz işgörenlerde doyumsuzluk duygusunun meydana gelmesine neden olan en önemli faktör, işgörenin gerçekçi olmayan beklentileridir. İşe yeni başlayan deneyimsiz işgörenlerin, iş garantisine ilişkin kuşkularının bulunması ve terfi, ücret gibi iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması nedenleriyle işlerinden daha az doyum sağladıkları da ifade edilmektedir (Davis, 1982; Öztürk ve Özdemir, 2003).

İş doyumuna etki eden örgütsel faktörler: Örgüt yöneticileri işgörenlerden daha fazla verim almak ve onların performanslarını artırmak için işten elde ettikleri doyum düzeylerini artırmaya çalışmalıdırlar (Luthans, 1992). Örgüt kültürünün güçlü ve zayıf olması ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genel olarak kabul gören bir görüştür. Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf olmasını belirleyen etmenlerin başında kişiler arası ilişkiler, örgütsel bilgi akışı, yetki devri ve güçlendirme, işgörelere verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri gelmektedir. Ayrıca iş güvencesi, işin özelliği, iş disiplini, ücret, hizmet içi eğitim, sosyal ve fiziksel koşullar gibi iş ortamına bağlı değişkenler de işgören iş doyumunu üzerinde belli bir etkiye sahiptir (Akıncı, 2002).

a. İşin niteliği: İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri yapılan işin niteliğidir. İşgörenin yaptığı iş, niteliklerine, bilgisine ve yeteneklerine uygun olduğu oranda iş doyumunu sağlanması kolaylaşacaktır. Bir iş yerinde işgörenin çalıştığı işin işgören tarafından ilginç olarak algılanması, bu işin işgörene yeni ve işe yarar şeyleri

öğrenme imkânı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. Bu sebeple yapılan iş, işgörene ne kadar ilginç ve yenilikçi gelirse işgören işinden o derece doyum sağlayabilmektedir (Erdoğan, 1999).

İşin, yeni şeyleri öğrenmeye elverişliliği, toplumda saygın bir iş olması, bağımsızlık sağlaması ve başarı duygusu vermesi işten duyulan doyumda ve doyumsuzlukta etkilidir (Özcan, 1991). Tekdüze işlerin yanı sıra, çok fazla çeşitliliği olan işler de işgören üzerinde aşırı uyarılma etkisi yaparak, psikolojik yüklenmeye neden olmakta ve tükenmeye yol açabilmektedir. Bu sebeple orta düzeyde çeşitliliği olan işler iş doyumunu sağlamaktadır (Baysal, 1981).

İşten doyumun en önemli etkenlerinden biri işgörenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesidir. Bunun koşulları (Başaran, 1992: 203):

- İşgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye imkân sağlaması,
- İşgöreni yaratıcılığa değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanmasıdır.

b. Ücret: İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler içinde en önemli olanı ücrettir. Yapılan araştırmalar, işgörenlerde iş doyumunun ve iş doyumsuzluğunun temel nedenlerinden biri olarak ücret faktörünü göstermektedir. Ücretin iş doyumunda temel faktörlerden biri olması, işgörenin ekonomik gereksinimlerini karşılamasının yanı sıra onun bir başarı simgesi ve saygınlık aracı olarak görülmesinden de kaynaklanmaktadır. İşgörenler, genellikle aldıkları ücreti yöneticilerin kendilerine verdikleri değerin bir ölçüsü olarak düşünmektedirler. İşgören, işinden elde ettiği ücret ile ekonomik beklentilerini karşılayabiliyorsa işine karşı olum tutum sergileyerek iş doyumunu elde eder (Baysal, 1981). İşgörenler, sadece kendi ücretlerinin düşük olmasına değil de özellikle aynı grup içindeki diğer işgörenlerin ücretlerine oranla daha az olması nedeni ile de tatminsizlik duymaktadırlar. Bu bağlamda ücret; işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve grup içi işgörenlerin emeğine göre adil ise işgörende işine karşı olumlu tutum oluşturarak iş doyumuna katkı sağlayacaktır (Baysal, 1981; Erdoğan, 1999).

Örgüt tarafından işgörenin emeği karşılığında sağlanan ücret yalnız emeğin karşılığı olarak değil, işteki başarının karşılığı olarak da görülür. Ücretin yeterli görülmemesi, iş doyumunu azalttığı gibi eşitlik duygusunu da azaltır (Başaran, 2000).

c. Yükselme olanağı: Ücret gibi yükselme olanağı da, işgörenin iş doyumunda önemlidir. Yükselme olanağının fazlalığı, sıklığı, adil olmasıyla yükselme isteğinin işgörenlerce duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğelerdir. Yükselmenin anlamı, işgörenden işgörene değişir. Yükselme bir işgörene, ruhsal gelişme anlamına gelirken, başkalarına denkliğin sağlanması, daha çok para kazanılması, daha yüksek konum elde edilmesi anlamına gelebilir (Başaran, 2000).

İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması sonucunda terfi etmesi iş doyumunu olumlu yönde artıracak gibi başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996). Bir işe yeni giren işgören, önünde ilerleme olanağının bulunmadığını ve ücretinin artmayacağını düşünürse her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir. Böyle hallerde, tatminsizlik ve şikâyetler kaçınılmaz olabilir (Eren, 1998).

d. Yönetim ve denetim: Örgütün yapısı, yöneticilerin tutum ve davranışları işgörenlerin iş doyumunu düzeylerini etkileyen önemli faktörlerdendir. Örgüt yapısı olarak işgörenlerin kişiliklerine saygı gösteren, işgörene değer veren, işgörenleri ödüllendirmede adil davranan ve takım çalışmasına uygun olan demokratik yönetim biçimleri, işgörenlerde daha yüksek doyum sağlamaktadır (Akıncı, 2002).

e. Çalışma koşulları: İş doyumunu sağlayarak iş verimini artıran önemli faktörler arasında işgörenin fiziksel çalışma koşulları da bulunmaktadır. Örgütlerde iş güvenliğinin sağlanması fiziksel çalışma koşulları arasında öncelikli bir konudur. Bir işyerinde her türlü (iç ve dış tehditlerin, iş kazalarının engellenmesi gibi) güvenlik tedbirlerinin alındığı durumlarda işgörenler çalışmaları sırasında kendilerini emniyette hissederek daha rahat ve mutlu çalışacaklardır. Ayrıca işyerinde kullanılan araç gereçler, dinlenme saatleri, iş yerinin sıcaklığı, havalandırması, aydınlatılması, sessiz

olması, temizliği gibi fiziksel çalışma faktörleri işgörenlerin daha verimli çalışması etkiler. Bu çalışma faktörlerinin en uygun düzeye getirilmesi ile işgörenlerin motivasyonunda artış gözleneceği savunulmaktadır. Dolayısıyla örgütün işgörelere sağladığı uzun ve kısa vadeli uygun çalışma koşullarının onların performansında ve iş doyumunda etkili olacağı söylenebilir (Ardıç ve Baş, 2001).

Her örgütün dış görünüşü, işgörelere sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. İşgörel, çevreden kabul gören ve özellikle olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih eder ve bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir (Erdoğan, 1996). Çoğu kez işgörel, kaygıları ve hayal kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumları, ruhsal sorunlarını çalışma koşulları yansıtır. Bu yüzden çalışma koşullarından şikâyet etmenin altında başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak, bunları çözmek, işgörel, doyumunu yükseltir (Başaran, 2000).

f. Çalışma arkadaşları: İşgörel, işyerinde birlikte çalıştığı uyumlu ve destekleyici çalışma arkadaşları olması, iş doyumunu düzeyini artıran önemli bir faktördür. Örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerin rekabete dayalı ve olumsuz olması iş doyumunu düzeyini düşürmektedir. Günlük hayatının neredeyse yarısını iş yerinde geçiren işgörel, verimli çalışması için iş arkadaşlarıyla uyumu ve iletişimi önemlidir. Bu bağlamda örgüt yönetimi, işgörel, arasında rekabet yerine işbirliğini teşvik etmeli ve destekleyici bir anlayışının hakim olduğu bir örgüt iklimi oluşturmaya çalışmalıdır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004).

İşgörel, içinde yer almış oldukları gruplar da iş doyumunu etkilemektedir. Örgütlerin birçoğunda biçimsel ya da biçimsel olmayan gruplar mevcuttur. Eğer işgörel, üstün ve başarılı kabul edilen bir grupla birlikte ise ya da gruptaki insanların dünya görüşü kendisi ile uyuyorsa işgörel, iş doyumunu yükseltecektir (Erdoğan, 1999).

g. Takdir edilme: İşgörel, yaptığı işin karşılığı olarak ücret almanın yanı sıra takdir edilmeyi de arzu eder. Üç çeşit kendini takdir isteği bulunmaktadır ve söz konusu istekler tamamen kişinin kendine olan güveni ve yapmakta olduğu işle ilgili kabiliyetine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Telman, 1988: 108) :

- Kronik kendini takdir isteği: Kişilik yapısına bağlı olup, her durumda kendine olan ihtiyacı hissettirir.
- Görevle özel olarak ilişkili olan takdir ihtiyacı: Kişinin belirli bir işe karşı yeterliliğini hissetmesidir.
- Çevrenin etkileri ile oluşmuş kendini takdir ihtiyacı: Çevredeki diğer kişilerin beklentileri sonucu ile oluşan takdir ihtiyacıdır.

Takdir edilme manevi yönü ağır basan ve tüm işgörenler için önemli bir özendirme aracıdır. Yapılan işin, önem verilen kişiler tarafından beğenilmesi, işgörelere büyük iş doyumunu sağlar. Parasal özendirme araçları, özellikle ülkemiz gibi gelir düzeyi düşük ülkelerde büyük önem taşımakla beraber, en az parasal özendiriciler kadar önemli olan, işgörelerin sevgi ve ilgiyle işlerine sarılacakları bir çalışma ortamının yaratılmasıdır. Takdir etme böyle bir iş ortamının oluşturulmasında en önemli paya sahiptir (İncir, 1990).

2.1.2.2. İş doyumunun sonuçları

İş doyumunun örgütün büyüklüğü ve küçüklüğü ile de ilişkisi vardır. Örgüt küçüldükçe iş doyumunu artmakta, büyüdükçe iş doyumunu azalmaktadır. Büyük örgütlerde bireyselliğin doyurulamaması ve karmaşıklığın işgöreni yalnızlığa itmesi, işten doyum düzeyini düşürmektedir (Başaran, 2000).

Davranış bilimcilerine göre işinde doyumsuz kişi aşağıdaki üç seçenektten birini seçer (İncir, 1990: 18-19);

1. Örgüt üretim normlarına uyar.
2. Örgütten ayrılır.
3. Üretimini sınırlandırır.

İş doyumunu ve bazı iş değerleri arasındaki ilişkiler;

İş doyumunu ve verimlilik: Verimlilik, “üretim sürecindeki girdilerin bu sürecin sonunda yaratılan çıktı ve çıktılara (üretime) katkısı” olarak tanımlanabilir (Köse, 1992: 3). Yıllardır yapılan araştırmalar mutlu işgörelerin verimli işgörelere olduğunu göstermiştir. İşgörelerin yüksek morale sahip olmaları onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. İşgören işinden doyum alırsa, işine karşı olumlu bir tutum

sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak da işini başarma arzusu artmaktadır. Sözü edilen arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuçta verim artışı olmaktadır. Tutumların işe karşı dinamik hale getirilmesi, işin yapısal gelişmesine uygun tutum yaratılması, iş verimini sürekli olarak yüksek tutacaktır (Erdoğan, 1991). Hawthorne araştırmaları işgörenlerin işlerinden doyumlarıyla verimleri arasında bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ancak daha sonraki araştırmalarda iş doyumunu ile iş verimi arasındaki ilişkinin çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Başaran, 2000).

İş doyumunu ve iş tutumu: Tutum, insanın olumlu olumsuz eleştirilere dayanma niteliği, karşılaştığı bir durum için eyleme geçme eğilimi olarak tanımlanabileceği gibi, bireylerin belli bir kimse ya da durum karşısında kendine özgü biçimde tepki gösterme eğilimi olarak da tanımlanabilir. Tutumlar bireylerin güçleri ile de uyum içinde bulunurlar. Çalışma yaşamında işgörenlerin güdülerini bir başka deyişle istek ve gereksinimleri doyuma ulaştırır ise işe karşı tutumları daha olumlu olur (Hoşgörür, 1997).

İş doyumunu ve performans: İş doyumunu ile performans arasında olumlu bir ilişki olmasına karşın çeşitli araştırmalar incelendiğinde iş doyumunun performansı etkilediğini söylemek pek de olanaklı değildir. Buna karşılık son yıllarda yapılan araştırmalar performansın iş doyumunu etkilediğini ileri sürmek için daha olanaklı görünmektedir (Çetinkanat, 2000).

İş doyumunu ile performans arasında bazı bağıntılar bulunmuş olmakla birlikte bunlar genellikle küçük ve önemsizdir. Üstelik bir de iş doyumunun mu performansa, yoksa performansın mı iş doyumuna yol açtığı sorusu vardır. Lawler ve Porter, verimliliğin iş doyumuna yol açtığını ileri süren bir model geliştirmişlerdir. Bu modele göre performans ödüllere yol açar, eğer ödüller adaletli olarak algılanırsa, sonuçta işgörenin iş doyumunu gerçekleştirir (Aktaran: Günbayı, 2000: 8).

İş doyumunu ve moral: Moral ile doyumun aynı anlama geldiğini ileri süren araştırmacılar olduğu gibi farklı anlama geldiğini ileri süren araştırmacılar da vardır. Doyum daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yönelik olmasına karşılık moral daha çok geleceğe yöneliktir; doyum bireysel bir duygudur ve bireyin kendi benliğine dayanır, moral ise birlikte olmaya kümede bulunmaya, ortak amaç edinmeye dayanır. Moral önceleri bireysel bir yaşantı olarak algılanırken, zamanla bir grup duygusu olarak kabul

edilmiştir. Gilmer, Bloom ve Naylor, iş doyumunun moral olmadığını, ancak morale katkıda bulunabileceğini ileri sürerler (Aktaran: Başaran, 1982: 209-210)

2.1.2.3. İş doyumunu kuramları

İş doyumunu konusundaki çalışmalar ilk defa 1920’li yıllarda başlamasına rağmen bu konudaki görüşlerin kuram olarak nitelendirilmesi Maslow’un (1943) ihtiyaçlar teorisine bağlı olarak gelişmiştir. Motivasyon teorileri, aynı zamanda iş doyumunu teorileri olarak da kabul edilmektedir. Çünkü güdülenmiş bireyin işten beklentisi ile elde edilen ödülün karşılaştırılması sonucu iş doyumuna ortaya çıkar. Güdülenmiş bir bireyin de faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tatması mümkündür. Başka bir ifadeyle güdüleme ile doyum arasında yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Sonuç olarak işgörenler işlerinden beklediklerini elde ettikleri ölçüde iş doyumuna ulaşırlar (Özgüven, 2003).

İşgörenin işinden doyumuna açıklık getirmek için bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, iş doyumuna değişik açılardan yaklaşırlar. Bunları, içerik (kapsam) ve süreç kuramları olarak iki kümede toplamak olanaklıdır (Başaran, 2000). Kapsam teorileri olarak gruplandırılan teorilerde içsel faktörler ağırlıklı iken, süreç teorileri olarak gruplandırılan teorilerde ise dışsal faktörler ağırlıklı olarak kabul edilmektedir (Oral ve Kuşluvan, 1997).

2.1.2.3.1. Kapsam kuramları

İçerik kuramları da denilen kapsam kuramları, insanları çalışmaya yönelten faktörleri ortaya koymaya çalışmaktadır. İnsan davranışlarının belli bir amacı olduğu ve bu amacı elde etmek için çaba sarf ettikleri varsayımına dayanan bu kuramlara göre, insanlar ihtiyaç ve isteklerini tatmin etmek için çalışırlar (Eroğlu, 1984).

Kapsam teorilerinde temel olarak; örgüt yöneticisinin, işgöreni belirli şekillerde davranmaya zorlayan faktörleri anlayabilmesi ve işgörenleri daha iyi yönetebileceği varsayılmaktadır. Böylece yöneticiler, işgörenleri örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir. Kapsam teorileri, bireylerin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa yönelten faktörleri anlamaya önem vermektedir (Koçel, 2003).

Kapsam kuramları adı altında gruplanan dört adet güdüleme kuramı bulunmaktadır. Bunlar Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı; F. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı; McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı ile Clayton Alderfer'in ERG kuramıdır (Koçel, 2001).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi: A. H. Maslow, insan gereksinimlerini beşli hiyerarşi düzeninde açıklamıştır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında, gereksinimler düşük kademeli gereksinimler ve yüksek kademeli gereksinimler olmak üzere ikiye ayrılır. Kurama göre, düşük kademeli gereksinimler doyum elde edildiğinde daha üst seviyedeki takip eden gereksinimler baskın hale gelir. İhtiyaçlar hiyerarşisinde kişi alttan üste doğru hareket eder. Düşük ve yüksek kademeli gereksinimler arasındaki farklılık; yüksek düzeydeki gereksinimlerin içsel olarak, düşük düzeydeki gereksinimlerin dışsal olarak (maaş, toplu sözleşme ve kıdem vs. aracılığı ile) doyum edilmesidir. (Aktaran: Erenler, 2001: 45).

Fizyolojik İhtiyaçlar, Maslow'un ihtiyaçlar teorisinin başlangıç noktasını ve temelini oluşturmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımına göre öncelikle bireyin temel fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Bu ihtiyaçlar tüm insanlar ve diğer canlı organizmalar için geçerli ve doğuştan var olan evrensel niteliktedir. Beslenme, uyku, solunum, barınma vb. ihtiyaçlar bu grupta sayılabilir. Bu ihtiyaçlar birbirinden bağımsızdırlar. Bu ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst grup ihtiyaçlarının doyurulmasına geçilememektedir (Maslow, 1970; Günbayı, 2000).

Güvenlik ihtiyacı, insanların işinde, çevresinde ve toplumda kendilerini sağlam ya da korunmuş hissetmeleri için gereklidir. İşgörenlerin çeşitli tehlikelere karşı can güvenliği, sigorta ve emeklilik ihtiyaçları buna örnek verilebilir. Bu ihtiyaçlar yeteri ölçüde karşılandıktan sonra diğer ihtiyaçlar belirmeye başlamaktadır (Maslow, 1970).

Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları ortadan kaldırıldıktan sonra ait olma ve sevgi ihtiyaçları ortaya çıkmaya başlamaktadır. Burada sevgi gereksinimi karşılanmaması durumunda bireylerde mutsuzluklar yaşanacaktır. Bireyin yakın çevresinden başlayarak, arkadaşları ve aynı ortamda bulunduğu diğer bireyler tarafından değer verilme, sevilme, kabul görme gibi gereksinimleri oluşur. Ait olma ve sevgi ihtiyacının giderilmesi bireyin bir kişiye, gruba ya da örgüte bağlılığını artırır. Örgüt

yönetiminin düzenleyeceği gezi, yemek gibi sosyal faaliyetler işgörenlerin örgüte ait olma ve sevgi duygusunu artıracak ve örgüte bağlılık duygusunu pekiştirecektir (Çetinkanat, 2000).

Takdir ve saygı ihtiyaçları, kişinin hem kendine, hem de diğerlerine karşı önemli görünme ihtiyacından ibarettir. İki aşamalı olan bu gereksinim kategorisinin birinci grubu, kişinin başkaları tarafından takdir edilerek saygı görmesidir. İkinci grubu ise, kişinin kendi kendini takdir edip kendine saygı göstermesidir. Maslow'a göre, başkalarının takdirini kazanmayla ilgili gereksinimler; prestij, statü, tanınma, önemli olma, arkadaş çevresinde egemen olma gibi gereksinimlerdir. İnsanın kendi kendini takdir etme gereksinimleri ise; başarılı olma, kendine güvenme, işinde ustalaşma, olgun, bağımsız ve hür bir kişi olma gibi gereksinimlerdir (Karaduman, 2002).

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en üst aşamada yer almaktadır. İnsanın kendini gerçekleştirme ihtiyacı, hiyerarşide yer alan diğer ihtiyaçların doyurulması ile ortaya çıkmaktadır. Burada birey, kendini geliştirme, öğrenme, potansiyelini fark etme ve yeteneklerini geliştirme gibi ihtiyaçlarını tatmin etmek istemektedir. Bu ihtiyacın hissedilmesi, bireyin sosyal yaşamda yerini bulmuş ve diğer gereksinimlerini karşılamış olması anlamını taşımaktadır. Kendini gerçekleştiren insan, gerçeği daha iyi algılar ve hem kendini, hem başkalarını olduğu gibi kabul eder (Davis, 1982; Onaran, 1981).

Herzberg'in çift faktör teorisi: Herzberg, Mausner ve Snyderman tarafından geliştirilen bu teoride, işgören motivasyonunun sonucunda iş doyumunu belirleyen motive edici ve hijyen olmak üzere iki temel faktörden bahsedilmektedir. Bu faktörler bireylerin doyumunu sağlayan sorumluluk, terfi imkanları, statü, başarı ve tanınma gibi güdüleyici (motive edici) faktörler ile tatminsizliğini ifade eden ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörlerin varlığı ya da yokluğunu anlatan koruyucu (hijyen) faktörler olarak da adlandırılmaktadır (Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959)

Çift faktör teorisinin en önemli bulgusu ve temel önermesi, motive edici faktörlerin ya da hijyen faktörlerinin tek başlarına yerine getirilmelerinin doyum sağlamaya yetmeyeceğidir. Hijyen faktörleri doyum sürecinde bulunması gereken asgari

faktörlerdir. Bunların eksikliği doyumsuzluğa yol açacaktır fakat bunların sağlanmış olması tek başlarına doyumu sağlayamayacaktır. İş doyumu ancak, motive edici faktörler sağlandığı durumda gerçekleştirilebilir (Balçık, 2002).

McClelland'ın başarı motivasyonu kuramı: Başarı ihtiyacını ilk kez araştırıp tarif eden Amerikalı psikolog David O. McClelland, insanların çoğunda başarıma ihtiyacının potansiyel olarak bulunduğunu, fakat bu ihtiyacın ortaya çıkmasını sağlayacak olan ortam ve fırsatların her zaman bulunmayabileceğini savunmaktadır. McClelland (1961), bu kuramında yüksek başarı ihtiyacının insanları girişimciliğe teşvik edeceğini ve başarı ihtiyacının örgüt başarısını getireceğini savunmaktadır. Bu teoriye göre bireylerin davranışı üç tür ihtiyaç etkisi altında gelişir. Bu ihtiyaçlar ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacı şeklinde ifade edilmektedir. McClelland, bu ihtiyaçların içgüdüsel olmayıp öğrenmeyle sonradan kazanılacağını savunmaktadır (Aktaran: Northcraft ve Neale, 1990: 141-142).

Alderfer'in ERG kuramı: ERG kuramı, 1969 yılında Yale Üniversitesi'nde Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinde düzeltme yapmak için araştırma yapan Clayton Alderfer'e aittir. ERG ismi İngilizce; Existence Needs (Varolma İhtiyacı), Relatedness Needs (İlişki Kurma İhtiyacı) ve Growth-Oriented Needs (Gelişme İhtiyacı) kelimelerinin baş harflerinin birleşiminden oluşur. Alderfer'e göre, Maslow'un aksine, insan gereksinimleri aşağıdan yukarı değil her iki tarafa da yönelik olabilir. Bu temelden hareketle, Alderfer insan gereksinimlerini gereksinimler hiyerarşisine benzer Var olma ihtiyacı, İlişki kurma ihtiyacı ve gelişme olarak üç başlık altında toplamıştır.

Var olma ihtiyacı, insanın fiziksel olarak hayatta kalması neslini devam ettirmesi, bunun için her türlü tehlikeden uzak durup güvencede olmasıdır. (Eren, 1998). İlişki kurma ihtiyacı, insanın başka insanlarla hem çalışma ortamında ve hem de sosyal yaşamda iyi ilişkiler kurması ve devam etmesidir (Eren, 1998). Gelişme ihtiyacı ise kişisel yönden gelişme ve yeteneklerini artırma ihtiyacıdır. Bu ihtiyacın doyumu kişinin bütün yeteneklerinin kullanılmasını ve ilave yetenekler geliştirmesini gerektiren sorunlarla sağlanır. Bu ihtiyacın doyumuyla kişi bütünlük hissi duyar (Başaran, 1992).

2.1.2.3.2. Süreç kuramları

Süreç kuramları, önceki kuramlardan farklı olarak motivasyon ile örgütsel amaçlar arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Örgütle ilgili çeşitli özellikler, iş özellikleri, performans, devam ve iş değiştirme gibi bireyin davranışsal tercihlerini tartışarak ihtiyacın çeşidini ya da niteliğini ortaya koyar. Bu bağlamda bunların doyurulmasını ve bireyin güdülenmesini izah etmekten çok bireyin hangi amaçlarla ve nasıl güdülenebileceğini açıklamaktadır. Süreç kuramlarının ortak yanı ihtiyaçları, bireyleri davranışa yönlendiren faktörlerden sadece bir tanesi olarak kabul etmeleridir (Öztürk, 2003). Bu kuramın ağırlık noktası, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması nasıl algılanabilir sorusu süreç teorilerinin cevaplamaya çalıştığı temel sorudur. Biz burada süreç kuramları adı altında dört motivasyon kuramı ele alınacaktır. Bunlar (Koçel, 2001: 517):

Davranış şartlandırma kuramı: Öğrenmenin konusu olan şartlandırmadan yola çıkarak oluşturulmuştur. Eğer bir kişinin belirli bir davranışı tekrarlaması istenirse o davranışın kişi için haz verici olarak nitelenen bir sonuçla karşılaşması gerekmektedir (Koçel, 1998). Olumlu davranışları pekiştirmek ve alışkanlık haline getirmek için yönetim psikolojisinde dört yöntem bulunmaktadır. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma ve cezalandırmadır (Eren, 1998).

Beklenti kuramı: Vroom (1964) tarafından öne sürülen bu teoride güdülemenin kavramsal öncelleri üzerinde durulmaktadır. Her bireyin düşüncesinde yaptığı her davranışın sonucunda birtakım çıktılar (ödülleri ya da cezalar) elde edeceği beklentisi ya da inancı bulunmaktadır. Bu davranışlarının altında yer alan beklentiler bu teorinin gelişimine zemin hazırlamıştır (Nadler ve Lawler, 1977).

Porter ve Lawler'in beklenti kuramı ise Porter ve Lawler tarafından Vroom'un beklenti kuramının, örgütsel gerçekler ve koşullar göz önünde bulundurularak geliştirilen modeline göre; iş tatmini, performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgilidir. Bu ödül tatmin ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa iş tatmini olumsuz etkilenecektir (Eren, 1998). Porter ve Lawler teorisinin başlıca özelliği, daha önceki teorilerde belirtilen

kavramları bir araya getirip aralarındaki ilişkiyi ortaya koymasındır. Bu teoride geçen kavramlar şöyle ifade edilebilir: Ödülün değeri, algılanan ödül, çaba, bireysel özellikler, rol algıları, iş başarımı ve doyum. Burada bahsedilen ödüller içsel ve dışsal ödüller olarak ikiye ayrılır. Dışsal ödüllere göre içsel olanların doyum sağlaması ve performansı olumlu olarak etkileme olasılığı daha büyüktür (Onaran, 1981).

Eşitlik kuramı: Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre; kişinin işindeki başarısı ve işinden tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili adalet algısına bağlıdır. Kuramın ana düşüncesi; personelin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzusunun motivasyonu ve iş doyumunu etkilediği noktasıdır (Telman ve Ünsal, 2004). Eşitlik kuramına göre her işgören kendisine verilen ödüllerin ne denli denkse olduğunu belirlemek üzere kendilerine bir karşılaştırma temeli seçerler. Böylece iki oran arasında karşılaştırma yaparlar. Bunlardan birincisi, bireyin elde ettiği ödüller ya da çıktılar (ücret, statü, sosyal yardımlar, iyi çalışma şartları, iş güvencesi gibi) ile kendisinin örgüte yaptığı katkılar ya da girdiler (emeği, zekâsı, yetenekleri, eğitim ve tecrübesi) arasındaki orandır. İkinci ise, bireyin kendisine karşılaştırma temeli olarak seçtiği bir öteki kişinin elde ettiği oran ile katkıları arasındaki orandır (Eroğlu, 2000).

Amaç kuramı: Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından 1968’de geliştirilen bu kurama göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecesini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Kuramdaki en önemli nokta, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 2001).

Amaç kuramına göre yöneticiler işgörenlerin performanslarını doğrudan etkileyebilmektedir. Bunun için yöneticilerin öncelikle özgün ve işgörenler tarafından benimsenen amaçlar belirlemeleri gerekmektedir. Belirlenen amaçların üç özelliği olmalıdır. Bunlar; kabul derecesi, belirginlik derecesi ve güçlük derecesidir (Öztürk, 2003). İşgörenler kendilerinin ya da başkalarının belirlediği yüksek amaçları benimsedikleri takdirde daha çok çaba gösterip daha iyi performans gösterebileceklerdir. Böylece yöneticilerin önemli bir güdüleme aracı elde edecekleri söylenebilir (Çetinkanat, 2000).

2.1.3. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki

Örgütsel bağlılık örgütün geneline karşı duyulan olumlu duygu ve tutumlar olarak tanımlanmasına karşılık, iş tatmini daha çok iş çevresi ile ilişkilendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Birbiriyle ilişkili görünen bu iki kavram arasındaki temel farklılık, bağlılığın daha çok örgütün amaçları ve değerlerinin bütününe uygunluğu temsili iken, iş tatmininin sadece işin çeşitli boyutlarıyla ilişkili olmasıdır (Kök, 2006).

İşgörenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki ile ilgili yapılmış birçok araştırma mevcuttur. Poyraz ve Kama'nın (2008) araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık, iş tatminini olumlu yönde etkilerken; iş tatmini de örgütsel bağlılığı aynı yönde etkilemektedir. Başka bir ifadeyle iş tatmini yüksek olan işgörenler örgütlerine daha fazla bağlı olma eğilimi gösterirken; iş tatmini düşük olan işgörenler ise örgüte zarar verebilecek davranış gösterme eğilimindedirler.

Mahmutoğlu (2007) ise çalışmasında, işgörenin işine karşı geliştirdiği tutumların iş tatminini etkilediğini; örgütsel bağlılığın ise işgörenin örgütüne karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili olduğu ortaya koyarak; işgörenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutlarda olumlu etkiler yaratacağını vurgulamıştır. Bunun yanında Celep (2000) iş tatmininde daha çok ücret, ödül ve terfi gibi dışsal ödüllendirmelerin etkili olduğunu; buna karşın örgütsel bağlılıkta ise daha çok içsel ödüllendirmelerin önem taşıdığını belirtmiştir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunduğu gibi, söz konusu iki kavram aynı zamanda işten ayrılma niyetini de etkilemektedir. İşgörenlerin işten ayrılmalarına neden olan süreci anlamak örgütsel etkinliği artırmak açısından hayati önem taşımaktadır (Çekmecelioğlu, 2006). Yüksek iş tatminine sahip olan işgörenlerde örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşeceğini bunun da örgütsel bağlılığa sebep olacağı bilinmektedir (Nogueras, 2006).

Izgar (2008) çalışmasında okul yöneticilerinde, iş doyumunun örgütsel bağlılığı açıklayan bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı çalışmasında okul yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ölçüde ilişki

bulunmuştur. İş doyumu yükseldikçe örgüte bağlılık da, iş doyumuna paralel olarak yükselmektedir.

2.2. İlgili Literatür

Bu bölümde, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara ilişkin özet bilgiler kronolojik sıraya göre yer almaktadır. Bu bilgilerin bir kısmı sadece örgütsel bağlılık, bir kısmı da sadece iş doyumu ile ilgili olup, geri kalanı da doğrudan ve dolaylı olarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişki ile ilgilidir.

2.2.1 Yurtiçinde yapılan çalışmalar

2.2.1.1. Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar

Celep (1996) tarafından yapılan “Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığı” adlı çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine bağlılıkları saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu göstermiştir (Aktaran: Balay, 2000: 164).

Balay (2000) tarafından yapılan “Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı” adlı çalışmada örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ele alan Balay; uyum boyutundaki örgütsel bağlılığın resmi liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerde daha yüksek çıktığını ortaya koyarken; özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki örgütsel bağlılığın ise sırasıyla özel liselerde görev yapan yöneticilerde ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerde daha yüksek çıktığını ortaya koymuştur.

Yıldırım (2002) tarafından yapılan “Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve adalet ilişkisi” adlı çalışmada, genel olarak işgörenlerin örgüte bağlılıklarının hangi

değişkenlerle ilişkili olduğu ve hangi değişkenlerle açıklanabileceğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu çalışmada, kişisel değişkenlerden yaş ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif, örgütte kalmaya devam etme isteği arasında negatif bir ilişki olduğu; eğitim ile örgüte duygusal bağlılık ve örgütte kalma isteği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, eğitimle örgüte normatif bağlılık arasında ise negatif bir ilişki olduğu; unvan ile örgüte duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, buna karşılık unvan ile örgütte kalmaya devam etme isteği ile örgüte normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu; çalışma yılı ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki varken, örgütte kalma isteği ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlenmiştir.

Erdoğan (2004) tarafından yapılan “İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri” adlı çalışmada hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin çok iyi olduğu belirlenmiştir.

Erdoğan (2006) tarafından yapılan “Resmî ve özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” adlı araştırma İstanbul Anadolu Yakası örnekleminde 274 okul yöneticisi (özel ilköğretim: 56, resmi ilköğretim: 218) üzerinde yapılmıştır. Araştırmada, duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı boyutlarında özel ve resmi ilköğretim okullarındaki yöneticilerin örgütsel bağlılıkları arasındaki fark incelenmiştir. Aynı zamanda duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutlarında özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişilik özelliklerinin ne yönde etki ettiğini incelemiştir. Bu çalışmada; araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal ve normatif bağlılıkları boyutları kapsamında örgütsel bağlılıklarda görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı fark olduğu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Özkan (2008) tarafından yapılan “İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri (Sakarya il örneği)” adlı çalışmada Sakarya ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini duygusal bağlılık, zorunlu(rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutunda cinsiyete, okul türüne, yaşa ve yerleşim birimine göre

belirlemeye yönelik yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Erdoğan (2009) tarafından yapılan “Resmi ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi” adlı çalışmada, sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri, ek bir işe gereksinim duymaları ve aylık gelirleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilirken; okulda çalıştıkları süre, medeni durum, mezun oldukları öğretmen yetiştirme kurumu, öğrenim durumu ve oturdukları konut değişkenleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri aralarında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) tarafından yapılan “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri” adlı çalışmada öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, alan, kıdem, okulda çalışma süresi ve sendikaya üyelik değişkenleri açısından incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık görülmezken erkek öğretmenlerin normatif bağlılıklarının kadın öğretmenlerden daha yüksek çıktığı; öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine, kıdem ve sendikaya üyelik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı; yaş değişkenine göre öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, duygusal bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olduğu; alan değişkenine göre tüm bağlılık boyutlarında da sınıf öğretmenlerinin bağlılıklarının branş öğretmenlerinden daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu; evli öğretmenlerin normatif bağlılıklarının bekar öğretmenlerden daha fazla olduğu ve anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu tespit edilmiştir.

Akyol, Atan ve Gökmen (2012) tarafından yapılan “Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi” adlı çalışmada beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin branş, cinsiyet, meslekteki kıdem yılı, görev yaptığı bölge, yaş ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık düzeyinin öğretmenlik yapılan branşa, yaşa, meslekteki kıdem yılına göre değişmediği ancak görev yapılan bölgeye ve medeni duruma göre değiştiği sonucuna varılmıştır.

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeylerinin, yaş, eğitim durumu, okulda çalıştıkları süre, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık oluşturmadığı, cinsiyet ve görev yapılan yerleşim birilerine göre ise anlamlı farklar oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda ise araştırma sonuçlarına göre tutarlılık olmadığı ancak genel olarak mesleki kıdem değişkeninde farklılık olmadığı yaş, cinsiyet, eğitim durumu, okulda çalışma yılı ve görev yapılan yerleşim birimine göre bazı anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Ayrıca özel okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının resmi okullarda görev yapanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.1.2. İş doyumu ile ilgili çalışmalar

Ardıç ve Baş (2001) tarafından yapılan “Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması” adlı çalışmada kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş tatminini cinsiyet, yaş ve ücret değişkenine göre incelenmiş ve çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır. Ünvan ve yaş değişkenine göre iş tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklar göstermiştir. Yaş ve ünvan arttıkça tatmin düzeyinin arttığı saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre iş tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklar göstermemiştir. Genel olarak bakıldığında vakıf üniversitelerinde çalışanların iş doyumu yüksek çıkmıştır.

Doğan (2005) tarafından yapılan “İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumu” adlı çalışmada ilköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumu düzeylerinin pozitif yönde olduğu; yöneticilik süresi 10 yıldan daha az olanların yöneticilik süresi 10 yıl ya da daha fazla olanlara oranla görevlerine karşı daha olumlu tutum sergilemekte olduğu ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, fiziksel ortam ve ücretin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.

Meziroğlu (2005) tarafından yapılan “Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi” adlı çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu; cinsiyet farkının iş doyum düzeyini etkilemediği; 51 yaşından fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin 51 yaş altındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu; kıdemin iş doyumunu etkileyen en önemli faktör olduğu tespit edilmiştir.

Gergin (2006) tarafından yapılan “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri” adlı araştırmada Çorum ilinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada branş, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre iş doyumları anlamlı bir farklılık göstermediği; hizmet süresi ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; cinsiyet farkının iş doyumunda herhangi bir etkisinin olmadığı; öğretmenlerin en yüksek iş doyumunu işin niteliği boyutunda yaşadığı; diğer araştırmalardan farklı olarak teftiş ve okul – aile ilişkilerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden olduğu tespit edilmiştir.

Çetin (2007) tarafından yapılan “İlköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyum düzeyleri” adlı araştırmada; cinsiyet farkının iş doyumunu etkilemediği, yaşın iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden olduğu, yaş arttıkça iş doyumunun arttığı tespit edilmiştir.

Toprak (2007) tarafından yapılan “İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması” adlı araştırma sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu; cinsiyet farklılığının iş doyumunu etkilemediği; çalışma şartları ve alınan ücretin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği; mezun olunan okula göre iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin diğer okullardan mezun öğretmenlerden, ön lisans mezunu öğretmenlerin de eğitim fakültesi ve diğer okul mezunu öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumları genelde yüksek düzeyli ve pozitif yönlüdür. Yaş, eğitim durumu, okulda çalıştıkları süre, mesleki kıdem değişkenleri ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

2.2.1.3. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar

Demirkıran (2004) tarafından yapılan “Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmada 441 öğretmen ankete katılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arttıkça örgüte bağlılıklarının

da arttığı ortaya konmuştur. Ayrıca 21 yıl üzerinde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Kök (2006) tarafından yapılan “İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma” adlı çalışmada Pamukkale Üniversitesi akademik personelinin işe ve örgüte bağlılık boyutları incelenmiş ve yapılan çalışmada “ücret” ve “akademik ortam” faktörlerinin öğretim üyelerinin iş tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılıkla ilgili bulgular dikkate alındığında ise, Pamukkale Üniversitesi öğretim üyelerinin “örgütsel kimlik birliği” ile ilgili değerler itibariyle yüksek bir bağlılık duymadıkları belirlenmiştir.

Mahmutoğlu (2007) tarafından yapılan “Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık” adlı çalışmada işgörenin işine karşı geliştirdiği tutumların iş tatminini etkilediği, örgütsel bağlılığın ise işgörenin örgütüne karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili olduğu, işgörenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutlarda olumlu etkiler yaratacağı ortaya konmuştur.

Izgar (2008) tarafından yapılan “Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık” adlı çalışmada iş doyumu düzeylerinin cinsiyetlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunduğu, iş doyumunun örgütsel bağlılığı açıklama derecesinin %17,4 olarak hesaplanmıştır.

Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan “Algılanan iş güvencesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi” adlı araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık iş tatminini olumlu yönde etkilerken iş tatmininin de örgütsel bağlılığı aynı yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Demirsoy (2009) tarafından yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ve aynı okulda çalışma yılı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki” adlı araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta duygusal faktörlerin daha etkili olduğu tespit edilmiştir.

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna varılmıştır.

2.2.2. Yurtdışında yapılan çalışmalar

2.2.2.1. Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar

Patrick Lukasavich (1994) tarafından yapılan “Lise müdür ve öğretmenlerinin örgütsel yapı, çatışmayı çözme davranışları ve örgütsel bağlılık algıları” adlı araştırmada, müdürlerin öğretmenlerden önemli ölçüde daha yüksek düzeyde uzlaşma davranışı gösterdiğini; bürokratik eğilimli müdürlerin, çekilme şeklindeki çatışmayı çözme stilini kullandıklarını, müdürlerin öğretmenlerden oldukça yüksek düzeyde okula bağlılık duyduklarını ortaya çıkarmıştır (Aktaran: Balay, 2000: 156-157).

Monchak (1994) tarafından yapılan, “İlköğretim okullarında örgütsel yapı, çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki” adlı araştırmada, okullardaki bürokratik ve mesleki yapılar, yöneticilerin çatışmayı çözme yöntemleri ile ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin algılarına göre belirlenen yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışmıştır. Araştırma verileri, beş tarama aracından oluşan, 15 okul bölgesindeki 20 yönetici ve 237 öğretmenin verdiği yanıtlardan toplanarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, yöneticilerin öğretmenlerden büyük ölçüde daha uzlaşmacı olduğunu, yöneticilerin bir çatışma durumu ile karşılaştıklarında, ilköğretimdeki bürokratik yapıdan etkilenmelerine ilişkin algılarının öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu göstermiştir (Aktaran: Erdoğan, 2006: 73-74).

2.2.2.2. İş doyumu ile ilgili çalışmalar

Oshagbemi (1997) tarafından yapılan “Öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen etmenler” adlı araştırma sonucunda öğretim görevlilerinin unvanları artıkça iş doyumlarının arttığı, en yüksek iş doyumunun profesörlerde olduğu, bayan öğretim görevlilerinin erkek meslektaşlarına göre daha fazla doyum sağladıkları, iş doyumuna etki eden en önemli faktörün çalışma şartları olduğu, iş doyumunu en az derecede etkileyen faktörün ise yükselme olanakları olduğu tespit edilmiştir.

Graham ve Messner (1998) tarafından Amerika’da ilk, orta ve yüksekokul müdürleri arasında iş doyumunu belirlemek amacı ile yapılan “Müdürler ve iş tatmini” adlı çalışmada mevcut iş, sorumluluk derecesi, çalışma şartları, terfi fırsatları ve ücret faktörlerinin iş doyumunu etkilediği; katılımcıların mevcut iş ve sorumluluk bakımından doyum sağladıkları; ücret, terfi fırsatları bakımından daha az doyum sağladıkları tespit edilmiştir

Koustellios (2001) tarafından yapılan “Yunan öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş doyumu” adlı çalışmada öğretmenlerin meslek ve denetim boyutunda iş doyumu yaşadıkları; ücret ve mesleklerinde yükselme boyutunda iş doyumuna ulaşamadıkları; bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu ve medeni durumun iş doyumu üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

BÖLÜM III

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın yürütülmesinde izlenen model, evren, örneklem, verilerin elde edilmesi, çözümlenmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma nicel türde bir araştırmadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi betimlemeyi amaçlayan bu araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Çünkü tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalar için uygun bir modeldir. Betimsel tarama modelleri kapsamında yer alan genel tarama modelleri; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkındaki genel yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2006). İlişkisel tarama modeli genel tarama yöntemi içinde yer alan bir yöntemdir. Bu grup içinde yer alan ilişkisel tarama modelleri ise; iki ve daha çok değişken arasındaki birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri için kullanıldığından bu tür araştırmalar için uygun görülmektedir (Karasar, 2006: 81). Bu araştırma ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki, sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Yozgat ili Sorgun ilçesi merkez, kasaba ve köy ilkokullarında görev yapan 269 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Bu araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

Araştırmanın çalışma grubundaki okullara gönderilen veri toplama araçlarından 221 tanesi geri dönmüştür. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan okullara uygulanan ve değerlendirmeye alınan veri toplama aracı sayıları Tablo 3-1' de gösterilmiştir.

Tablo 3-1: Çalışma grubunda uygulanarak değerlendirilen veri toplama aracı sayısı

Okulun Adı	Uygulanan veri toplama aracı	Değerlendirmeye alınan veri toplama aracı sayısı
Agahefendi İlkokulu	18	11
Atatürk İlkokulu	10	8
Ertuğrul Gazi İlkokulu	12	5
Fatih Ortaokulu(Kademeli geçiş)	9	8
Fevzi Çakmak İlkokulu	10	10
Feyzullah Bektaş Ortaokulu(Kad.	9	6
Milli Egemenlik İlkokulu	18	18
Oral Bektaş İlkokulu	12	11
Şehit Önder Muratoğlu İlkokulu	12	12
Özcan Yıldırım İlkokulu	11	11
Yeşilyurt İlkokulu	25	19
Yavuz Selim İlkokulu	11	11
Yunus Emre İlkokulu	11	6
75.Yıl Cumh. İmam Hatip Ort.(Kad.	3	2
Ahmetfakılı İlkokulu	5	4
Şehit Resul Elhan İlkokulu	2	2
Araplı İlkokulu	8	8
Bahadın Ş. Ali Akdoğan İlkokulu	5	5
Belencumafakılı İlkokulu	7	6
Çiğdemli Yunus Emre İlkokulu	9	6
Gülşehri Çötelli İlkokulu	5	2
Günyazı İlkokulu	2	2
Doğankent İlkokulu	6	4
Erkekli İlkokulu	4	4
Eymir İlkokulu	4	3
Faraşlı İlkokulu	5	4
Gedikhasanlı İlkokulu	4	4
Gevrek İlkokulu	2	2
Karalık İlkokulu	5	5
Karaveli İlkokulu	4	4
Karakız İlkokulu	6	5
Külhüyük İlkokulu	6	4
Şehit Şuayip Çalışkan İlkokulu	4	4
Yaycılar İlkokulu	4	4
TOPLAM	269	221
TOPLAM YÜZDE	%100	%82,16

3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Araştırma çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler tablo 3-2’de yer almaktadır.

Tablo 3-2: Sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Erkek	151	68,3
	Kadın	70	31,7
Yaş	20-30 yaş	72	32,6
	31-40 yaş	99	44,8
	41-50 yaş	39	17,6
	51 ve üstü yaş	11	5,0
Kıdem	1-5 yıl	66	29,9
	6-10 yıl	41	18,6
	11-15 yıl	51	23,1
	16-20 yıl	33	14,9
	21 ve üstü yıl	30	13,6
Bu Okulda Çalışma Yılı	1-5 yıl	165	74,7
	6-10 yıl	37	16,7
	11-15 yıl	11	5,0
	16-20 yıl	6	2,7
	21 ve üstü yıl	2	0,9
Eğitim Durumu	Yüksekokul	20	9,0
	Fakülte	194	87,8
	Yüksek lisans	7	3,2
	Doktora	-	0,0
Görev Yapılan Yerleşim Yeri	Köy	46	20,8
	Belde	40	18,1
	İlçe Merkezi	135	61,1
TOPLAM		221	100,0

Tablo 3-2’de sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri yer almaktadır. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin % 68,3’ü erkek ve % 31,7’si kadındır. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımında en fazla yığılma % 44,8 ile ”31-40 yaş” grubunda olmuştur. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeninde en az yığılma ise % 5,0 ile “51 yaş ve üstü” grubundadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre yığılma % 29,9 ile “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden olmuştur. En az yığılma ise %13,6 ile “21 yıl ve üstü” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. Aynı okulda çalışma yılına göre yığılma % 74,7 ile “1-5 yıl” seçeneğinde olurken en az yığılma % 0,9 ile “21 yıl ve üstü” seçeneğinde olmuştur. Sınıf öğretmenlerinin % 87,8’i fakülte mezunudur. Yine sınıf öğretmenlerinin % 61,1’i ilçe merkezinde çalışmaktadır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın amacına yönelik olarak düzenlenen veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının birinci bölümünde sınıf öğretmenlerinin kişisel bilgilerini kapsayan; cinsiyetleri, yaşları, mesleki kıdemleri, okuldaki çalışma yılları, öğrenim durumları ve görev yapılan yerleşim birimlerini belirleyici seçenekler yer almaktadır.

Veri toplama aracının ikinci bölümünde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını belirlemek için Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionere: OCQ), Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve sonraki araştırmalarda (Pelit, Boylu ve Güçer, 2007) akademisyenlere uygulanmak suretiyle geçerlik ve güvenirliği tekrarlanan, araştırmacı tarafından okula uyarlanan veri toplama aracı kullanılmıştır (EK:1).

Araştırmada veri toplamak için kullanılan Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık ölçeği 5’li likert ölçeğine göre tasarlanmış olup, 5’li ölçekteki ifadelerin puanlaması: “(1): Kesinlikle katılmıyorum, (2): Katılmıyorum, (3): Kararsızım, (4): Katılıyorum ve (5): Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir.

Ölçeğin beşli likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş 17 maddesi bulunmaktadır. Ölçekte ilk 6 maddeden oluşan duygusal bağlılık (örnek madde: Kariyer hayatımın geri kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.), ikinci 6 maddeden oluşan devam bağlılığı (örnek madde: Şu an bu okuldan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.) ve son 5 maddeden oluşan normatif bağlılık (örnek madde: Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.) olmak üzere üç alt boyut vardır.

Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından yapılan araştırmanın ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ilişkin güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha .92, devam bağlılığı boyutuna ilişkin güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha .79 ve normatif bağlılık boyutuna ilişkin güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha .80 olarak verilmiştir.

Bu araştırmada da ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı örgütsel bağlılık ölçeğinin “Duygusal Bağlılık” boyutunda .84, “Devam Bağlılığı” boyutunda .86 ve “Normatif Bağlılık” boyutunda .80 ve örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında ise .82 bulunmuştur.

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu belirlemek için kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Minnesota İş Tatmin Ölçeğini Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora Türkçeye çevirmiş ve bu çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür. (Özyurt, 2004).

Minnesota İş Tatmin Ölçeği 20 sorudan oluşan ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Bu seçenekler; “(1): Hiç memnun değilim, (2): Memnun değilim, (3): Kararsızım, (4): Memnunum ve (5): Çok memnunum” şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir.

Yurt içinde yapılan araştırmalarda iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının Özdayı'nın (1990) çalışmasında .87 Yıldırım'ın (1996) çalışmasında .90, yurt dışında yapılan araştırmada ise, iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının .82 ile .92 arasında değiştiği bulunmuştur (Erdwins, Buffardi, Casper ve O'Brien, 2001). Bu araştırmadaki iç doyumu ölçeğinde ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .80 olarak bulunmuştur.

3.5. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Geliştirilen veri toplama aracı Sorgun İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne gönderilerek, uygulama izni alınmıştır (EK:2). İzin işlemlerinden sonra veri toplama aracı çalışma grubunda yer alan okullara tek tek araştırmacı tarafından götürülmüş, okul yönetimi ile görüşülerek gerekli açıklamalar yapılarak belirtilen süre sonunda araştırmacı tarafından teslim alınmıştır. Araştırma süresince dağıtılan 269 veri toplama aracından 221 tanesi geri dönmüştür. Dönen veri toplama araçlarının hepsi değerlendirmeye alınarak verileri üzerinde gerekli istatistiksel işlemler yapılmıştır.

3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Toplanan veri toplama araçları önce tek tek gözden geçirilmiş ve veri toplama araçlarının yönergeye uygun şekilde doldurulduğu tespit edilmiştir. Araştırma verileri "SPSS 15 For Windows" programı ile çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenebilmesi için istatistiksel teknikler ile birlikte, dağılım ve kullanılacak yöntemin belirlenmesi amacı ile t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Araştırmada aritmetik ortalama sonucuna göre yorum yapılırken kullanılan aralıklar Tablo 3-3 'de verilmiştir.

Tablo 3-3: Aritmetik ortalamalara göre değerlendirme aralıkları

	Aralık	Düzye
Kesinlikle katılmıyorum	1,00 / 1,80	Hiç
Katılmıyorum	1,81 / 2,61	Az
Kararsızım	2,62 / 3,42	Orta
Katılıyorum	3,43 / 4,23	Yüksek
Kesinlikle katılıyorum	4,24 / 5,00	Çok yüksek

Çözümlemelerde sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin değişkenler (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, eğitim durumu ve görev yapılan yerleşim birimi) bağımsız değişkenler; iş doyumu ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve onun 3 alt boyutu ise bağımlı değişkenler olarak kabul edilmiş ve bu doğrultuda istatistikî işlemler yapılmıştır.

1. Sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerini özetlemek amacıyla; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, eğitim durumu ve görev yapılan yerleşim birimi değişkenlerinin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır.
2. Sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerine bakılmaksızın örgütsel bağlılık ölçeği ile alt boyutlarını algılama düzeylerini araştırmak üzere, sınıf öğretmenlerinin ölçekler ve alt boyutlarına verdikleri puanların ortalaması (X) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmıştır.
3. Sınıf öğretmenlerinin, ölçekler ve alt boyutlarına verdikleri puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır.
4. Sınıf öğretmenlerinin, ölçekler ve alt boyutlarına verdikleri puanların; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, eğitim durumu ve görev yapılan yerleşim birimi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve hangi gruplar arasında farklılık olduğunu araştırmaya yönelik post-hoc scheffe (anlamlı farklar) testi uygulanmıştır.
5. Sınıf öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri (alt boyutlar dahil) ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere Pearson's momentler çarpım korelasyonu tekniği kullanılmıştır.
6. Sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerinden mesleki kıdemleri, analizlere uygun olarak yeniden gruplandıktan sonra istatistiki işlemlere tabi tutulmuştur.

Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi ,05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

4. Bulgular

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumu algılarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında alt problemlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4-1’de verilmiştir.

Tablo 4-1: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri

	N	$\bar{x}$	SS
Duygusal Bağlılık	221	3,62	0,86
Devam Bağlılığı	221	2,77	0,82
Normatif Bağlılık	221	3,17	0,72
Örgütsel Bağlılık (Tüm Boyutlar)	221	3,19	0,65

Tablo 4-1’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Genel olarak sınıf öğretmenlerinin okullarına ilişkin bağlılık algıları ($\bar{x}=3,19$, $S=0,65$) “Orta” düzeydedir. Çalışma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin alt boyutlarından “Normatif Bağlılık” ($\bar{x}=3,17$, $S=0,72$) algıları ile “Devam Bağlılığı” ($\bar{x}=2,77$, $S=0,82$) algıları da “Orta” düzeydedir. Ancak sınıf öğretmenlerinin “Duygusal Bağlılık” ($\bar{x}=3,62$, $S=0,86$) algıları “Yüksek” düzeydedir.

4.1.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve okulun bulunduğu yerleşim birimi) açısından incelenmiştir.

a) Cinsiyet

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin puanlarının cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla bağımsız gruplar T-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-2’de verilmiştir.

Tablo 4-2: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	151	3,63	0,88	0,374	219	0,709
	Kadın	70	3,59	0,82			
Devam Bağlılığı	Erkek	151	2,69	0,86	-2,167	219	0,131
	Kadın	70	2,74	0,88			
Normatif Bağlılık	Erkek	151	3,13	0,94	-,965	219	0,335
	Kadın	70	3,26	0,95			
Örgütsel Bağlılık	Erkek	151	3,15	0,67	-1,207	219	0,229
	Kadın	70	3,26	0,60			

Tablo 4-2’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarında tüm boyutlarına ilişkin cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($t = -1,207$, $p < 0,05$). Örgütsel bağlılık alt boyutlarından; “Duygusal Bağlılık” ($t = 0,374$, $p < 0,05$), “Devam Bağlılığı” ($t = -2,167$, $p < 0,05$) ve “Normatif Bağlılık” ($t = -0,965$, $p < 0,05$) boyutlarında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre cinsiyet değişkeni sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

b) Yaş

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin puanlarının yaşlarına göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-3’de verilmiştir.

Tablo 4-3: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının yaş değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	9,627	3	3,209	4,56	0,004	1-2
	Grup içi	152,667	217	0,704			
	Toplam	162,295	220				
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	0,877	3	0,292	0,43	0,734	
	Grup içi	148,810	217	0,686			
	Toplam	149,688	220				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	0,163	3	0,054	0,06	0,981	
	Grup içi	195,674	217	0,902			
	Toplam	195,837	220				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	0,734	3	0,245	0,57	0,635	
	Grup içi	93,036	217	0,429			
	Toplam	93,770	220				

* $p < 0,05$ kategoriler: 1=20-30 yaş; 2=31-40 yaş; 3=41-50 yaş; 4=51 ve üstü yaş

Tablo 4-3’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarında tüm boyutlarına ilişkin yaş değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(3-217)} = 0,57$, $p < 0,05$). Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “Devam Bağlılığı” ($F_{(3-217)} = 0,43$, $p < 0,05$) ve “Normatif Bağlılık” ($F_{(3-217)} = 0,06$, $p < 0,05$) boyutlarında da bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Alt boyutlarında sadece “Duygusal Bağlılık” ($F_{(3-217)} = 4,56$, $p < 0,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılığın kaynağı “20-30 yaş” düzeyine sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık

düzeylerinin, “31-40 yaş” düzeyine sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre yaş değişkeni sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılığına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılaşmaya neden olurken, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından devam ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

c) Mesleki kıdem

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin puanlarının mesleki kıdemlerine göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-4’de verilmiştir.

Tablo 4-4: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	12,996	4	3,249	4,70	,001	1-4, 1-5 2-4, 2-5
	Grup içi	149,298	216	,691			
	Toplam	162,295	220				
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	4,037	4	1,009	1,50	,204	
	Grup içi	145,650	216	,674			
	Toplam	149,688	220				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	7,132	4	1,783	2,04	,090	
	Grup içi	188,705	216	,874			
	Toplam	195,837	220				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	4,662	4	1,165	2,83	,026	1-2 3-2
	Grup içi	89,108	216	,413			
	Toplam	93,770	220				

*p<,05 kategoriler: 1= 1-5 yıl; 2= 6-10 yıl; 3=11-15 yıl; 4=16-20 yıl; 5= 21 ve üstü yıl

Tablo 4-4’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarında tüm boyutlarına ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(4-216)} = 2,83, p < ,05$). Bu farklılığın kaynağı “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeyleri ile “11-15 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin, “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “Devam Bağlılığı” ($F_{(4-216)} = 1,50, p < ,05$) ve “Normatif Bağlılık” ($F_{(4-216)} = 2,04, p < ,05$) boyutlarında da bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından sadece “Duygusal Bağlılık” ($F_{(4-216)} = 4,70, p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılığın kaynağı “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin, “16-20 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeyleri ile “21 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Yine “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin, “16-20 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeyleri ile “21 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre mesleki kıdem değişkeni sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile alt boyutlardan duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılaşmaya neden olurken, alt boyutlarından devam ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

d) Bu okulda çalışma yılı

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının bu okulda çalışma yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin puanlarının bu

okulda çalışma yılına göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-5’de verilmiştir.

Tablo 4-5: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bu okulda çalışma yılı değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	7,030	4	1,758	2,45	,048	1-2
	Grup içi	155,264	216	,719			1-3
	Toplam	162,295	220				1-4
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	3,756	4	,939	1,39	,239	
	Grup içi	145,932	216	,676			
	Toplam	149,688	220				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	2,459	4	,615	,69	,602	
	Grup içi	193,379	216	,895			
	Toplam	195,837	220				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	1,075	4	,269	,63	,644	
	Grup içi	92,694	216	,429			
	Toplam	93,770	220				

* $p < ,05$ kategoriler: 1= 1-5 yıl; 2= 5-10 yıl; 3=11-15 yıl; 4=16-20 yıl; 5= 21 ve üstü yıl

Tablo 4-5’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarında tüm boyutlarına ilişkin bu okulda çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(4-216)} = ,63$, $p < ,05$). Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “Devam Bağlılığı” ($F_{(4-216)} = 1,39$, $p < ,05$) ve “Normatif Bağlılık” ($F_{(4-216)} = ,69$, $p < ,05$) boyutlarında da bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Alt boyutlarından sadece “Duygusal Bağlılık” ($F_{(4-216)} = 2,45$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılığın kaynağı “1-5 yıl” bu okulda çalışma yılına sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin, “6-10 yıl” bu okulda çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden, “11-15 yıl” bu okulda çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin

örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden ve “16-20 yıl” bu okulda çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre bu okulda çalışma yılı değişkeni sınıf öğretmenlerinin alt boyutlardan duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılaşmaya neden olurken, örgütsel bağlılık ile alt boyutlarından devam ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

e) Eğitim durumu

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin puanlarının eğitim durumu göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-6’de verilmiştir.

Tablo 4-6: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	5,262	2	2,631	3,65	,028	2-1 3-2
	Grup içi	157,032	218	,720			
	Toplam	162,295	220				
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	1,798	2	,899	1,33	,268	
	Grup içi	147,889	218	,678			
	Toplam	149,688	220				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	,099	2	,050	,06	,946	
	Grup içi	195,738	218	,898			
	Toplam	195,837	220				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	,444	2	,222	,52	,596	
	Grup içi	93,325	218	,428			
	Toplam	93,770	220				

*p<,05 kategoriler: 1=Yüksekokul; 2= Fakülte; 3= Yüksek lisans; 4= Doktora

Tablo 4-6’da sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarında tüm boyutlarında ilişkin eğitim durumu değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(2-218)} = ,52, p < ,05$).

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “Devam Bağlılığı” ($F_{(2-218)} = 1,33, p < ,05$) ve “Normatif Bağlılık” ($F_{(2-218)} = ,06, p < ,05$) boyutlarında da bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Alt boyutlarından sadece “Duygusal Bağlılık” ($F_{(2-218)} = 3,65, p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılığın kaynağı “Fakülte” mezunu olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin, “Yüksekokul” mezunu olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden ve “Yüksek Lisans” mezunu olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin “Fakülte” düzeyine sahip olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre eğitim durumu değişkeni sınıf öğretmenlerinin alt boyutlardan duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılaşmaya neden olurken, örgütsel bağlılık ile alt boyutlarından devam ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

f) Okulun bulunduğu yerleşim birimi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin puanlarının okulun bulunduğu yerleşim birimine göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-7’de verilmiştir.

Tablo 4-7: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	14,642	3	4,881	7,17	,000	1-3 2-3
	Grup içi	147,653	217	,680			
	Toplam	162,295	220				
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	,889	3	,296	,43	,730	
	Grup içi	148,799	217	,686			
	Toplam	149,688	220				
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	7,818	3	2,606	3,01	,031	1-3 2-3
	Grup içi	188,019	217	,866			
	Toplam	195,837	220				
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	5,106	3	1,702	4,17	,007	1-3 2-3
	Grup içi	88,664	217	,409			
	Toplam	93,770	220				

* $p < ,05$ kategoriler: 1 = Köy; 2 = Belde; 3 = İlçe Merkezi

Tablo 4-7’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarında tüm boyutlarına ilişkin okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-217)} = 4,17$, $p < ,05$). Bu farklılığın kaynağı “Köy” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeyleri ile “Belde” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin, “İlçe Merkezi” nde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında “Duygusal Bağlılık” ($F_{(3-217)} = 3,65$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılığın kaynağı “Köy” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeyleri ile “Belde” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin, “İlçe

merkezi” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında “Normatif Bağlılık” ($F_{(3-217)} = 3,01$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu farklılığın kaynağı “Köy” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının normatif bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeyleri ile “Belde” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının normatif bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin “İlçe merkezi” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından “Devam Bağlılığı” ($F_{(3-217)} = ,43$, $p < ,05$) boyutunda ise herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkeni sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile alt boyutlardan normatif ve duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılaşmaya neden olurken, alt boyutlarından devam bağlılığına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

4.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4-8’de verilmiştir.

Tablo 4-8: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri

	N	$\bar{x}$	SS
İş Doyumu	221	3,65	,59

Tablo 4-8’de sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Genel olarak sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algıları ($\bar{x} = 3,65$, $SS = ,59$) “Yüksek” düzeydedir.

4.1.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, kıdem, bu okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve okulun bulunduğu yerleşim birimi) açısından incelenmiştir.

a) Cinsiyet

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin puanlarının cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla bağımsız gruplar T-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-9’da verilmiştir.

Tablo 4-9: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	t	sd	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Erkek	151	3,63	,60	-,720	219	,472	
	Kadın	70	3,69	,50				

Tablo 4-9’da sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($t=-,720$; $p<,05$). Sınıf öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte kadın öğretmenlerin ortalama puanlarının ($\bar{X}=3,69$; $S=,50$) erkek öğretmenlerinin puanlardan ($\bar{x}=3,63$; $S=,60$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre cinsiyet değişkeni, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

b) Yaş

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin puanlarının yaşlarına göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla Tekyönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-10’da verilmiştir.

Tablo 4-10: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının yaş değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Gruplar arası	2,555	3	,852	2,70	,047	1-3 2-3
	Grup içi	68,460	217	,315			
	Toplam	71,015	220				

*p<,05 kategoriler: 1=20-30 yaş; 2=31-40 yaş; 3=41-50 yaş; 4=51 ve üstü yaş

Tablo 4-10’da sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ilişkin algılarında yaş değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-217)} = 2,70$, $p < ,05$). Bu farklılığın kaynağı “20-30 yaş” düzeyine sahip olan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeyleri ($\bar{x} = 3,55$) ile “31-40 yaş” düzeyine sahip olan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin ($\bar{x} = 3,64$), “41-50 yaş” düzeyine sahip olan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden ($\bar{x} = 3,86$) küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre yaş değişkeni, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmuştur.

c) Mesleki kıdem

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin puanlarının mesleki kıdemlerine göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-11’de verilmiştir.

Tablo 4-11: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının mesleki kıdem değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Gruplar arası	2,075	4	,519	1,63	,169	
	Grup içi	68,940	216	,319			
	Toplam	71,015	220				

*p<,05 kategoriler: 1= 1-5 yıl; 2= 6-10 yıl; 3=11-15 yıl; 4=16-20 yıl; 5= 21 ve üstü yıl

Tablo 4-11’de sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(4-216)} = 1,63$, $p < ,05$). Bu sonuca göre mesleki kıdem değişkeni, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

d) Bu okulda çalışma yılı

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin algılarının bu okulda çalışma yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin puanlarının bu okulda çalışma yılına göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-12’de verilmiştir.

Tablo 4-12: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının okulda çalışma yılı değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Gruplar arası	,704	4	,176	,54	,706	
	Grup içi	70,311	216	,326			
	Toplam	71,015	220				

*p<,05 kategoriler: 1= 1-5 yıl; 2= 5-10 yıl; 3=11-15 yıl; 4=16-20 yıl; 5= 21 ve üstü yıl

Tablo 4-12’de sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarında tüm boyutlarında bu okulda çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(4-216)} = ,54$, $p < ,05$). Bu sonuca göre bu okulda çalışma yılı değişkeni, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

e) Eğitim Durumu

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin puanlarının eğitim durumu göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-13’de verilmiştir.

Tablo 4-13: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının eğitim durumu değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Gruplar arası	,417	2	,208	,64	,526	
	Grup içi	70,598	218	,324			
	Toplam	71,015	220				

* $p < ,05$ kategoriler: 1=Yüksekokul; 2= Fakülte; 3= Yüksek lisans; 4= Doktora

Tablo 4-13’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarında tüm boyutlarında ilişkin eğitim durumu değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(2-218)} = ,64$, $p < ,05$). Bu sonuca göre eğitim durumu değişkeni, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmamıştır.

f) Okulun bulunduğu yerleşim birimi

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin algılarının okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda tabloda yer almaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin puanlarının okulun bulunduğu yerleşim birimi göre değişip değişmediğini anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4-14’de verilmiştir.

Tablo 4-14: Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine ilişkin tek-yönlü varyans analizi

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Doyumu	Gruplar arası	4,283	3	1,428	4,64	,004	1-3 2-3
	Grup içi	66,732	217	,308			
	Toplam	71,015	220				

* $p < ,05$ kategoriler: 1= Köy; 2= Belde; 3= İlçe Merkezi

Tablo 4-14’de sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine ilişkin algılarında okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-217)} = 4,64$, $p < ,05$). Bu farklılığın kaynağı “Köy” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeyleri ile “Belde” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin ortalama sıklık düzeylerinin “İlçe Merkezi” de görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin ortalama sıklık düzeylerinden küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre yerleşim birimi değişkeni, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmuştur.

4.1.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkisine yönelik bulgular Tablo 4-15’de verilmiştir.

Tablo 4-15: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	İş Doyumu
Duygusal Bağlılık	1	,019	,594**	,733**	,484**
Devam Bağlılığı	,019	1	,345**	,596**	,048
Normatif Bağlılık	,594**	,345**	1	,888**	,510**
Örgütsel Bağlılık	,733**	,596**	,888**	1	,478**
İş Doyumu	,484**	,048	,510**	,478**	1

** $p < 0,01$

Sınıf öğretmenlerinin “Örgütsel Bağlılık” ile “İş Doyum” algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki ($r=0,478$, $p<.01$) bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “Devam Bağlılığı” ile “İş Doyumu” arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r=0,048$, $p<.01$). Örgütsel Bağlılık ile alt boyutları arasında “Duygusal Bağlılık” boyutu ($r=0,733$, $p<.01$) ve “Normatif Bağlılık” boyutu ($r=0,888$, $p<.01$) yüksek düzeyde pozitif yönde; “Devam Bağlılığı” boyutu ile ($r=0,345$, $p<.01$) orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından “Duygusal Bağlılık” ile “Normatif Bağlılık” arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r=0,594$, $p<.01$) ve “Devam Bağlılığı” ile “Normatif Bağlılık” arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r=0,345$, $p<.01$) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından “Duygusal Bağlılık” ile “İş Doyumu” arasında ($r=0,484$, $p<.01$) ve “Normatif Bağlılık” ile “İş Doyumu” arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r=0,510$, $p<.01$) bir ilişki bulunmaktadır.

BÖLÜM V

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada var olan bir durumu olduğu gibi ortaya koymak için betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Yozgat ili Sorgun ilçesinde bulunan merkez, kasaba ve köy ilkokullarında görev yapan 269 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Araştırma verilerinin elde edilmesinde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ile araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin % 68,3’ü erkek ve % 31,7’si kadındır. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımında en fazla yığılma % 44,8 ile ”31-40 yaş” grubunda olmuştur. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeninde en az yığılma ise % 5,0 ile “51 yaş ve üstü” grubundadır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre yığılma % 29,9 ile “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden olmuştur. En az yığılma ise % 13,6 ile “21 yıl ve üstü” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. Aynı okulda çalışma yılına göre yığılma % 74,7 ile “1-5 yıl” seçeneğinde olurken en az yığılma % 0,9 ile “21 yıl ve üstü” seçeneğinde olmuştur. Sınıf öğretmenlerinin % 87,8’i fakülte mezunudur. Yine öğretmenlerin % 61,1’i ilçe merkezinde çalışmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin bağımsız değişkenlere göre örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları incelenerek elde edilen bulgular çerçevesinde araştırmada elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin tartışmalar bu bölümde yer almaktadır.

5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma

İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel bağlılık algıları ($\bar{x}=3,19$, $S=,65$) “Orta” düzeydedir. Araştırma sonuçları alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile genel olarak tutarlılık göstermektedir. Yavuz (2009), Doğan (2009), Altın (2010), Uygur ve Yıldırım (2011), Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Akyol, Atan ve Gökmen (2012) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Bu da araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ancak, Özdayı (1991), Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Akar ve Yıldırım (2008), Nartgün ve Menep (2010), Karataş ve Güleç (2010), Kurşunluoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Izgar (2008), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Karataş ve Güleş (2010) ile Çakınberk ve Demirel (2010), Öksüz (2012) ve Yıldız (2013) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlik mesleği yeniliklere açık olmayı, çağın gerektirdiği gelişmeleri takip etmeyi ve bu gelişmeler doğrultusunda yenilenmeyi gerektiren bir meslek olduğu için sürekli değişim içindedir. Öğretmenlerin değişimlere uyum göstermesini sağlayan etkenlerden biri de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyidir. Okulun amaçlarının istenen düzeyde gerçekleştirilmesi ancak öğretmenlerin, okulun amaç ve değerlerini benimsemeleriyle mümkündür (Yıldız, 2013).

Bağlılık duyan öğretmenler, okullarına, öğrencilerine ve çalışma alanlarına güçlü şekilde yönelim gösterirler. Hedeflenen sonuçlardan öncelikle hangilerinin başarılabacağı konusunda görüş ayrılıklarının olduğu, işin kontrolünde ise büyük zorlukların yaşandığı okullarda içten bağlılık özellikle daha büyük önem taşımaktadır. Düşük öğretmen bağlılığı öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörülüdürler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmada daha çekingen davranmaktadırlar. Sonucun, öğretmenlerle öğrenciler arasındaki bir anlaşma biçimini aldığı söylenebilir. Buna göre öğretmenler daha fazla sosyal ilişkilerin olduğu daha düzenli bir sınıf yerine,

öğrencilerine yönelik entelektüel beklentilerinde azalmaya gitmektedirler (Firestone ve Pennel, 1993; aktaran Uygur ve Yıldırım, 2011:74-75).

Araştırmanın birinci alt problemünde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin alt boyutlara göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından normatif bağlılık ($\bar{x}=3,17$, $S=,94$) algıları ile devam bağlılığı ($\bar{x}=2,77$, $S=,82$) algıları da orta düzeydedir. Ancak öğretmenlerin duygusal bağlılık ($\bar{x}=3,62$, $S=,86$) algıları yüksek düzeydedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılıklarının öğretmenlerde ne düzeyde olduğunu belirlemek için yapılan istatistikler sonucunda öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu bunu sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığın izlediği sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında da benzer çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır. Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Yüceler (2009), Kurşunluoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Akyol, Atan ve Gökmen (2012), Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) ve Yıldız (2013) tarafından yapılan araştırmalarda da duygusal bağlılığı, normatif bağlılık ve devam bağlılığın izlediği sonucuna ulaşılmıştır.

Gündoğan (2009) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile devam bağlılığını yüksek, normatif bağlılığı düşük bulunmuştur. Akar ve Yıldırım (2008) araştırmalarında duygusal bağlılık ile normatif bağlılığı yüksek, devam bağlılığını düşük bulmuşlardır. Özkan (2008) araştırmasında duygusal bağlılık boyutunu yüksek, devam bağlılığı boyutunu orta, normatif bağlılığı düşük bulurken Çakınberk ve Demirel (2010) örgütsel bağlılığı alt boyutların tümünde yüksek seviyede bulmuşlardır.

Meyer ve Allen, duygusal, zorunlu (rasyonel) ve normatif bağlılık ile ilgili ideal, arzu edilen veya ortalama bağlılık düzeyinin ne olması gerektiğini belirtmemişlerdir. Yapılan tüm çalışmalarda daha çok örgütsel bağlılığın, değişik unsurlar ile pozitif veya negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak en çok istenilen durum, işgörenlerde öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da zorunlu (rasyonel) bağlılığının olmasıdır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

Okuluna karşı yüksek düzeyde duygusal bağlılık duyan öğretmenlerin, okulları ile özdeşleşmesi artacaktır. Özdeşleşmesi artan öğretmenler okulun amaçlarını kendi amaçları gibi hissedecekler, okulun başarısını arttıracak yönde bir performans sergileyeceği ve okulda karşılaştığı sorunları çözümlemekte yüksek düzeyde çaba harcayacağı beklenir. Duygusal bağlılığı düşük olan öğretmenlerin, okulun amaçlarını kendi amaçlarından ayrı tutarak, okulun amaçlarını gerçekleştirme yönünde içten bir inanç ve istek taşımadığı için bir gayret sarf etmeyeceği, okulun geliştirilmesi, öğrenci başarısının arttırılması, okulda karşılaşılan sorunların çözülmesi gibi konularda çaba sarf etmeyeceği söylenebilir (Tüzel, 2010).

Okuluna karşı yüksek düzeyde normatif bağlılık gösteren öğretmenlerin, okullarına sadakatle bağlanacakları, okulda yüksek performans göstermelerinin öğrencilerine ve okulun diğer paydaşlarına karşı bir yükümlülük olduğunu hissetmelerini sağlayacaktır. Buna bağlı olarak, normatif bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin, öğrencilerinin kendisine ihtiyacı olduğu düşüncesiyle, öğrenci başarılarını arttırma yönünde üst düzeyde bir çaba içinde olacakları söylenebilir. Buna karşılık, düşük normatif bağlılık gösteren öğretmenlerin, derslerde düşük performans ve çaba göstermeleri, öğrencilerin başarı ya da başarısızlıklarından sorumluluk duymayacakları, okulda karşılaştıkları problemlerin çözümü yönünde gayret göstermeyecekleri düşünülebilir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991; Çırpan, 1999; Gonzales ve Guillen, 2008; Tüzel, 2010).

Öğretmenlerin okullarına karşı sadece yüksek düzeyde devam bağlılığı hissetmeleri, okulu sadece maddi kazanç elde etmek için bir araç olarak görmelerine, okulda çalışmaya devam etmelerinin tek nedeninin sahip oldukları statü ve imkânlarını kaybetmemek açısından bir zorunluluk olmasına, öğretmenlik mesleğine içten bir bağlılık hissetmemelerine, sadece kişisel çıkarlarını gözettikleri bir kurum olarak görmelerine neden olabilir (İnce ve Gül, 2005; Tüzel, 2010). Ayrıca, okuluna karşı düşük düzeyde devam bağlılığı hisseden bir öğretmenin, okuluna yaptığı yatırımlar ve okuldan ayrılması durumunda karşılaşılabileceği maliyetleri önemsememesi durumuyla karşılaşılabılır. Düşük devam bağlılığı hisseden bir öğretmenin, karşısına çıkan daha iyi fırsatlar olduğunda, okuldaki görevini bırakması söz konusu olabilir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991; Gonzales ve Guillen, 2008; Çırpan, 1999; Tüzel, 2010).

5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma

Araştırmanın ikinci alt probleminde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile alt boyutlarının yaş, cinsiyet, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

a) Cinsiyet

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarında cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($t=-1,207$; $p<,05$). İlgili literatür incelendiğinde Izgar (2008), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Demirsoy (2009), Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlar ile yapılan araştırmanın sonuçları örtüşmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından; duygusal bağlılık ($t=,374$; $p<,05$), devam bağlılığı ($t=-2,167$; $p<,05$) ve normatif bağlılık ($t=-,965$; $p<,05$) boyutlarında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde Durna ve Eren (2005), Erdoğan (2006), Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Çakır (2007), Özkan (2008), Nartgün ve Menep (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu da araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Ancak Altın'ın (2010), yaptığı araştırmada kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek öğretmenlerin bağlılık düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

b) Yaş

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarında yaş değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde Çakır (2007), Demirsoy (2009), Erdoğan (2009), Karataş ve Güleş (2010) Akyol, Atan ve Gökmen de (2012) araştırmalarında yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu da yapılan çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Doğan (2009) ise 41 yaş ve üstü işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulmuştur.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ($F_{(3-217)}= ,43$, $p<,05$) boyutunda bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde Boylu,

Pelit ve Güçer (2007), Özkan (2008), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Nartgün ve Menep (2010), Altın (2010) araştırmalarında yaş değişkeninin örgütsel bağlılık düzeylerinden devam bağlılığını etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak, Yıldırım (2002), Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) ise yaptıkları çalışmalarda yaş değişkeninin öğretmenlerin devam bağlılığını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ($F_{(3-217)} = ,06$, $p < ,05$) boyutunda da bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Özkan (2008), Gündoğan (2009), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) araştırmalarında yaş değişkeninin örgütsel bağlılık düzeylerinden normatif bağlılığını etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak, Yıldırım (2002), Durna ve Eren (2005), Altın (2010), Nartgün ve Menep (2010) ise yaptıkları çalışmalarda yaş değişkeninin öğretmenlerin normatif bağlılığını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından sadece duygusal bağlılık ($F_{(3-217)} = 4,56$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. “31-40 yaş” düzeyine sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri, “20-30 yaş” düzeyine sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinden daha fazladır. Bu sonuca göre çalışma grubunda yer alan 31-40 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri, 20-30 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. İlgili literatür incelendiğinde Yıldırım (2002), Durna ve Eren (2005), Gündoğan (2009), Altın (2010), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Nartgün ve Menep (2010) araştırmalarında yaş değişkeninin duygusal bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu da araştırmanın sonucunu desteklemektedir. İlgili literatürde Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006), Boylu, Pelit ve Güçer (2007) ve Özkan (2008) yaş değişkeninin öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyini etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

c) Kıdem

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarında mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(4-216)} = 2,83$, $p < ,05$). “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarından daha yüksektir. Yine “11-15 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip

olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarından daha yüksektir. Bu sonuca göre araştırma grubunda yer alan “11-15 yıl” kıdem aralığındaki sınıf öğretmenleri, “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinden; “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenleri de “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerine göre örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.

İlgili literatür incelendiğinde Durna ve Eren (2005), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Doğan (2009), Demirsoy (2009), Altın (2010) araştırmalarında örgütsel bağlılık ile kıdem arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Ancak Izgar (2008), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Karataş ve Güleş (2010), Akyol, Atan ve Gökmen (2012) araştırmalarında genel anlamda örgütsel bağlılık ile kıdem arasında anlamlı ilişkiler bulunmamıştır.

Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ($F_{(4-216)} = 1,50$, $p < ,05$) ve normatif bağlılık ($F_{(4-216)} = 2,04$, $p < ,05$) boyutlarında da bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Alt boyutlarında sadece duygusal bağlılık ($F_{(4-216)} = 4,70$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. “16-20 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinden; “21 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri, “1-5 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksektir. Yine “16-20 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinden; “21 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri, “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksektir. Bu sonuca göre çalışma grubunda yer alan “16-20 yıl” ve “21 ve üstü yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları hem “1-5 yıl” hem de “6-10 yıl” mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha fazla olup örgütlerine duygusal anlamda daha bağlıdırlar.

İlgili literatür incelendiğinde Nartgün ve Menep (2010) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle yaptığı araştırma bulgulara göre, öğretmenlerin duygusal bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdem anlamlı bir fark oluşturmamasına rağmen, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin görüşlerinde meslek kıdemi anlamlı bir

fark oluşturmamıştır. Durna ve Eren'in (2005) araştırmasına göre de duygusal bağlılıkla meslek kıdemi arasında kısmi bir ilişki bulunmuştur. Normatif bağlılıkla güçlü bir ilişki bulunmaktayken, kıdem ile devam bağlılığı arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Diğer yandan literatürde bu sonucu desteklemeyen bulgulara da rastlanmaktadır. Örneğin, Çakır (2007) ve Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen'in (2010) araştırmalarında mesleki kıdem ile işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında üç boyutta da anlamlı bir fark bulunmaz iken, Doğan (2009) ve Altın'ın (2010) araştırmasında ise mesleki kıdem ile işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında üç boyutta da anlamlı bir fark bulunmuştur.

İşgörenin örgütte görev süresi arttıkça daha iyi mevkilerde bulunma olasılığı da artmakta, ayrıca işgören zaman içinde neden bu kadar uzun süre kaldığı konusunda kendini zihinsel olarak ikna etmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışılan örgütün çekiciliği artmakta ve işgörenin duygusal bağlılık düzeyi yükselmektedir (Çırpan, 1999).

d) Okuldaki çalışma yılı

Sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında bulunduğu okulda çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(4-216)} = ,63$, $p < ,05$). İlgili literatür incelendiğinde Erdoğan (2009) ve Demirsoy (2009) araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin okulda çalıştıkları süre ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmamıştır. Bu da araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ($F_{(4-216)} = 1,39$, $p < ,05$) ve normatif bağlılık ($F_{(4-216)} = ,69$, $p < ,05$) boyutlarında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Alt boyutlardan sadece duygusal bağlılık ($F_{(4-216)} = 2,45$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bulunduğu okulda “6-10” çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, bulunduğu okulda “1-5” çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından; yine bulunduğu okulda “16-20” çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, bulunduğu okulda “11-15” çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha fazladır. Bu sonuca göre araştırma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin aynı okuldaki çalışma yılı arttıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) araştırmasında öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının, okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Örgüte bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki vardır. Örgütte çalışma süresi ile zorunlu bağlılık arasındaki ilişki pozisyonda kalma süresinden daha güçlüdür. Bir bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça, bireyin o örgüte bağlı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda, bu süre içerisinde işgören, çalıştığı örgüte özgü beceriler geliştirebilir. Her iki durumda da işgörenin bağlılığı artacaktır (Çırpan, 1999).

e) Eğitim durumu

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarında eğitim durumu değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(2-218)} = ,52$, $p < ,05$). İlgili literatür incelendiğinde bu çalışmada örgütsel bağlılığın eğitim durumu değişkenine ilişkin sonuçları ile Erdoğan'ın (2009) araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Ancak Doğan (2009), Altın (2010) tarafından yapılan araştırmalarda ise işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ($F_{(2-218)} = 1,33$, $p < ,05$) ve normatif bağlılık ($F_{(2-218)} = ,06$, $p < ,05$) boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Alt boyutlardan sadece duygusal bağlılık ($F_{(2-218)} = 3,65$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. “Yüksekokul” mezunu öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri hem “Fakülte” hem de “Yüksek lisans” mezunu öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksektir. Bu sonuca göre çalışma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi arttıkça duygusal bağlılığı azalmaktadır. Yaş ve çalışma süresinin aksine, sonuçlar tamamıyla tutarlı olmamasına rağmen, eğitim ile örgüte bağlılık arasında zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır. Bu olumsuz ilişkinin, eğitim seviyesi yüksek bireylerin, beklentilerinin örgütlerin karşılayamayacağı kadar yüksek olmasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Aynı zamanda, eğitilmiş bireylerin örgütten ziyade bir mesleğe daha çok bağlı olacağı iddia edilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, alternatif iş olanakları daha fazla olduğu için, bu bireylerin bir pozisyona veya firmaya mahkûm olma olasılığı düşüktür (Çırpan, 1999).

f) Görev yaptığı yerleşim birimi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarında okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-217)} = 4,17$, $p < ,05$). İlçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, köy ve belde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarından daha yüksektir. Bu sonuca göre çalışma grubunda yer alan ilçe merkezinde çalışan sınıf öğretmenleri, köy ve belde çalışan sınıf öğretmenlerine göre örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedir. Bunun nedeni ilçe merkezindeki gerek teknolojik donanım gerekse eğitime verilen desteklerin, köy ve beldedeki imkânlardan daha fazla olmasıyla açıklanabilir. İlgili literatür incelendiğinde Akyol, Atan ve Gökmen (2012) araştırmalarında şehir merkezinde görev yapan öğretmenlerin, belde ve köylerde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılık ($F_{(3-217)} = 3,65$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. İlçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, köyde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından; yine ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, belde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksektir. Bu sonuca göre araştırma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinden ilçe merkezinde çalışan sınıf öğretmenleri, köy ve belde çalışan sınıf öğretmenlerine göre örgütlerine duygusal bağlılıkları daha fazladır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında normatif bağlılık ($F_{(3-217)} = 3,01$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. İlçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıkları, köyde görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıklarından; yine ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıkları, belde görev yapan öğretmenlerin normatif bağlılıklarından daha yüksektir. Bu sonuca göre araştırma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinden ilçe merkezinde çalışanlar, köy ve belde çalışan sınıf öğretmenlerine göre örgütlerine normatif bağlılıkları daha fazladır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ($F_{(3-217)} = ,43$, $p < ,05$) boyutunda bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

İlçe merkezinde görev yapan bir öğretmenin sahip olduğu çevresel ve fiziksel imkânlar ile belde ve köylerde yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere sunulan imkânlar arasında büyük farklar olabilmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyumlarının öğrencilerden aldığı olumlu dönütlerle doğrudan ilişkili olduğu düşünüldüğünde çevresel ve fiziki imkânların fazla olduğu okullar daha cazip gelebilmektedir. Çünkü okulların donanımları öğrencilerin akademik başarılarını olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Bundan dolayı her öğretmen kendisine daha iyi imkânlar sunan, kendisini daha mutlu hissedebileceği ve mesleki doyuma daha fazla ulaşabileceği bir okulda çalışmak isteyebilir. Şehir merkezlerindeki okulların öğretmenler tarafından daha fazla tercih edilmesi bu imkânlar ile açıklanabilir.

5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum ortalamaları ($\bar{x}=3,65$, $S=,59$) yüksek düzeydedir. Bu da sınıf öğretmenlerinin işlerinden hoşnut olduklarını göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde Meziroğlu (2005) ve Tezcan'ın (2011) yaptığı araştırmalarda öğretmenlerin işlerinden hoşnut oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak, Gergin (2006), Demirel (2006), Canbay (2007) ve Gürbüz'ün (2008) araştırmalarında öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde bulunmuştur. Arabacı ve Bademci (2010) ve Gülay (2006) yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin iş doyumları kararsız olarak bulunmuştur. Kararsızlık iş doyumunun düşük olduğunun göstergesidir.

5.1.4. Dördüncü alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma

Araştırmanın dördüncü alt probleminde sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş, cinsiyet, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

a) Cinsiyet

Sınıf öğretmenlerin iş doyum algılarında cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde Can (2006), Yılmaz (2007), Gündüz (2008), Kılıç (2011), Demirel (2006), Bıçakçılar (2002), Dilsiz (2006) ve Ayık'ın (2000) yaptığı araştırmalarda iş doyum algısının cinsiyete göre anlamlı fark

göstermediği saptanmıştır. Bu da araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Izgar (2008), araştırmasında kadın işgörenlerin erkek işgörenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demir (2001) ve Samadov (2006) ise erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmaktadır.

b) Yaş

Sınıf öğretmenlerin iş doyumunu algılarında yaş değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-217)} = 2,70$, $p < ,05$). Araştırma sonucuna göre 41-50 yaş düzeyine sahip olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, 20-30 yaş düzeyine sahip öğretmenler ile 31-40 yaş düzeyine sahip öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca göre çalışma grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin yaşı ilerledikçe mesleklerinden aldığı doyum artmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde Lee ve Wilbur'un (1985) kamu çalışanlarının iş doyumunu değerlendirdiği çalışmalarında, yaş değişkeni ile iş doyumları arasında anlamlı farklılık olduğu, yaş ilerledikçe iş tatmininde artış görüldüğünü ortaya koymuşlardır. Demirel (2006), Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini araştırdığı araştırmasında 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şahin (1999) ve Günbayı (1999) çalışmalarında iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişkiler bularak yaş arttıkça iş doyumunun da artmakta olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular bizim araştırmamızın sonucunu destekler niteliktedir.

Ancak literatürde Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Öztürk (2006), Sulu (2007), Gürbüz (2008), Özyürek (2009) ve Tezcan'ın (2011) araştırmalarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumları incelendiğinde aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

c) Mesleki kıdem

Sınıf öğretmenlerin iş doyumunu algılarında mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bu durum sınıf öğretmenlerinin meslekteki kıdemleri değişse de iş doyumlarının değişmediğini göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde Oshagbemi (2000), Peker (2002), Koçak (2003), Ekinci (2006), Dilsiz

(2006), Göktaş (2007), Eves (2008), Günaydın (2008), Tezcan (2011) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular bizim araştırmamızın sonucunu destekler niteliktedir. Ancak Şahin (1999), Ayık (2000), Demir (2001), Bıçakçılar (2002), Meziroğlu (2005), Demirel (2006), Mahmutoğlu (2007) ve Karataş ve Güleş'in (2010) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerini algılamalarında kıdemlerinin anlamlı fark yaratan bir etken olduğu ve kıdem arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığı saptanmıştır.

d) Okulda çalışma yılı

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum algılarında okulda çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bu durum sınıf öğretmenlerinin aynı okulda çalışma yılındaki değişiklikler öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde herhangi bir değişiklik olmadığını göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde Demirsoy'un (2009) yaptığı araştırmaya göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının aynı okulda çalışma yılına göre, 8 yıl ve üstü grubuna dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinin ($M=1.2083$) iş doyumları, 4-7 yıl ($M=.3333$) grubuna dâhil olan beden eğitimi öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksektir. Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin alanı ile ilgili etkinliklerde uzun süren çalışmalarda başarılı sonuçlar elde edildiğinden iş doyumunu yıllara göre artırdığı ile açıklanabilir.

e) Eğitim durumu

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum algılarında eğitim durumu değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bu durum sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarında meydana gelen değişikliklerin öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde herhangi bir değişiklik olmadığını göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde Meziroğlu (2005), Gülay (2006), Tezcan (2011) tarafından yapılan araştırmalarda eğitim durumu değişkenine göre iş doyumları incelendiğinde anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar çerçevesinde öğretmenlerin eğitim durumunun iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Bu da araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Ancak Demirel (2006), Şahin (1999), Günbayı (1999) ve Demir (2001) tarafından yapılan araştırmalarda eğitim durumu ile iş doyum arasında anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Bu araştırmalara göre eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumları düşmektedir.

Bu da eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin mesleğine ilişkin beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

f) Okulun bulunduğu yerleşim birimi

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarında okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-217)} = 4,64$, $p < ,05$). İlçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, köy ve belde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinden daha yüksektir.

İlgili literatür incelendiğinde Yavaş (2007), kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu araştırdığı çalışmasında kırsal alandaki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ($X = 3,297$) kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyinden ($X = 3,291$) biraz yüksek bulunmuştur.

5.1.5. Beşinci alt probleme ilişkin sonuç ve tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ile iş doyum algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki ($r=0,478$, $p<.01$) bulunmaktadır. Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki pozitif yönde ve orta kuvvettedir. Buna göre iş tatmininin örgütsel bağlılığı artırdığı veya örgütsel bağlılığın iş tatminini artırdığı kabul edilmiştir. Bu da araştırma sonuçlarını ve ilgili literatürü destekler nitelikte olup, Özdevecioğlu'nun (2003) çalışmasında da bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı 0.556 olup, ulaşılan sonuçla paraleldir. İşinden tatmin olan bir çalışanın örgütsel bağlılığının da fazla olması beklenen bir durumdur. Sonuç itibarıyla, Karaca (2001), Izgar (2008) ve Karataş ve Güleş (2010)'in de belirttiği gibi, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık iş tatminini olumlu yönde etkilerken, iş tatmini de örgütsel bağlılığı aynı yönde etkilemektedir. Başka bir ifadeyle; işlerinde tatmin olan işgörenler örgütlerine daha çok bağlı olma, işlerinde tatmin olamayan işgörenler ise, örgüte zarar verebilecek davranış gösterme eğilimindedirler (Poyraz ve Kama, 2008).

Yüksek iş tatminine sahip olan işgörenlerde örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşeceğini bunun da örgütsel bağlılığa sebep olacağı bilinmektedir (Nogueras, 2006). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini mukayese edildiğinde bağlılığın örgütün tamamına yönelmiş geniş perspektifli bir tutum olduğu, iş tatmininin ise daha spesifik olan işe karşı yöneltilmiş bir tutum olduğu görülmektedir. Bu mukayesenin ortaya koymuş olduğu bir başka sonuç ise zaman açısından bağlılığın daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı arz ettiği, buna karşın iş tatmininin daha kısa vadeli ve değişken bir nitelik taşıdığıdır (Marchiori ve Henkin, 2004).

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile iş doyumu arasında ($r=0,484$, $p<.01$) ve normatif bağlılık ile iş doyumu arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r=0,510$, $p<.01$) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ile iş doyumu arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r=0,048$, $p<.01$). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarda iş tatmininin değişik örgütsel bağlılık tipleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Genel olarak bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya konulmuştur. Jenkins ve Thomlinson (1992) duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif, devam bağlılığı ve iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki belirlemiştir.

Örgütsel bağlılık ile alt boyutları arasında duygusal bağlılık boyutu ($r=0,733$, $p<.01$) ve normatif bağlılık boyutu ($r=0,888$, $p<.01$) yüksek düzeyde pozitif yönde; devam bağlılığı boyutu ile ($r=0,345$, $p<.01$) orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r=0,594$, $p<.01$) ve devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r=0,345$, $p<.01$) bir ilişki bulunmaktadır.

Sezgin (2010), yaptığı araştırmasında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı, devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulurken; duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırma sonuçlarını özetleyecek olursak, İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerin okullarına ilişkin bağlılık algıları “Orta” düzeydedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri alt boyutlara göre incelendiğinde “Normatif Bağlılık” ile “Devam Bağlılık” algıları da “Orta” düzeyde, “Duygusal Bağlılık” algıları “Yüksek” düzeyde bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş, cinsiyet, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde cinsiyet, yaş, okulda çalışma yılı ve eğitim durumu değişkeni sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmazken, mesleki kıdem ve görev yaptığı yerleşim birimi değişkenleri ise anlamlı farklar oluşturmuştur. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları ile yaş, cinsiyet, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde devam bağlılığı ile hiçbir değişken arasında anlamlı fark bulunamazken, normatif bağlılık ile sadece görev yaptığı yerleşim birimi arasında anlamlı fark bulunmuştur. Duygusal bağlılık ile ise cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark bulunamazken; yaş, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimi anlamlı farklar bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumları incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum ortalamaları “Yüksek” düzeydedir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş, cinsiyet, kıdem, okulda çalışma yılı, eğitim durumu ve görev yaptığı yerleşim birimine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde cinsiyet, mesleki kıdem, okulda çalışma yılı ve eğitim durumu değişkeni, sınıf öğretmenlerinin iş doyum algılarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmazken, yaş ve görev yaptığı yerleşim birimi değişkenleri ise anlamlı farklar oluşturmuştur.

Sınıf öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile iş doyum algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki düzeylerini yükseltebileceği düşünülen öneriler yer almaktadır.

5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler

1. Okul yönetimleri, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için veri toplama aracı uygulayarak sınıf öğretmenlerinin okul içi etkinliklere aktif katılımları sağlanarak ödüllendirme, manevi destek gibi pekiştiriciler kullanılarak kendilerini ailenin bir parçası gibi görüp güçlü bir aidiyet duygusu içerisine girmeleri sağlanarak örgütsel bağlılıklarını artırmaya çalışmalıdır.
2. Yapılan araştırmada, sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılık düzeyleri, zorunlu (rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu nedenle zorunlu (rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılıklarının artırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Örgüt işgörenlerinin örgütüne yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça zorunlu (rasyonel) bağlılık artmaktadır.
3. Sınıf öğretmenlerinin genel olarak örgütlerine normatif bağlılıklarının yüksek olmaması sınıf öğretmenliği mesleğinden bekledikleri karşılığı alamamaları olabilir. Bu sebeple sınıf öğretmenlerinin toplumsal yapıdaki yerinin yükseltilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.
4. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sınıf öğretmenlerinin mesleklerini daha iyi icra edebilmeleri için gerekli olan fiziksel koşulların iyileştirme çalışmalarının yanı sıra özlük hakları, tayin kolaylıkları ile ilgili çalışmalar yapılmalı, öğretmenlik mesleğinin değer ve itibarını, maddi özendiricilerle destekleyerek sınıf öğretmenlerinin meslekleri haricinde ek gelirleri olmadan da işlerinden memnun olmaları için aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığı olacak şekilde artırılması yönünde ücret politikaları yeniden gözden geçirilerek öğretmenlerin yaşam standardı artırılmalıdır.
5. Milli Eğitim Bakanlığı sınıf öğretmenlerini gerekli özendiriciler ile akademik kariyer yapmaya teşvik etmeli, öğretmenleri yeniden okumaya, yeniden bilimsel araştırma yapmaya teşvik ederek, öğretmenlerin monotonluktan kurtulup, ayrı

bir motivasyon kazandıracak yeni hedeflere ulaşılması için çalışmalar yapılmalıdır.

6. Sınıf öğretmenlerinin girmiş oldukları sınıflarda bulunan öğrenci sayıları Avrupa Birliği standartlarına yükseltilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin daha az sayıda öğrenci ile ilgilenmesi her bir öğrenciye daha fazla zaman ayırmasına dolayısıyla hem nitelikli bireyler yetiştirilmiş olacak hem de iş doyumunu artacaktır.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi açısından Yozgat ili Sorgun ilçesindeki ilkokullar dışındaki farklı illerde çalışan sınıf öğretmenlerinin de örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için araştırmanın farklı illerde tekrarlanması, araştırma sonuçlarının geçerliliğini ve güvenilirliğini de arttıracığından bu anlamda yapılacak bir çalışma yararlı olacaktır.
2. Örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisinin ele alındığı ve bu çalışmada kullanılan yöntemin ve veri toplama aracının dışında farklı bir yöntem ve veri toplama aracının kullanıldığı çalışmaların da yapılması, konu ile ilgili yeni bakış açıları ortaya koyabilir.
3. İlkokullarda görevli yöneticilerin de örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisinin ortaya çıkarılmasına yönelik araştırmalar yapılabilir.
4. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve iş doyum düzeylerinin, öğrencilerin akademik başarıları ile ilişkisini ortaya koyabilecek çalışmalar yapılabilir.
5. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleriyle branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleri karşılaştırılabilir.
6. İlkokullarda görevli yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerine etkilerine yönelik araştırmalar yapılabilir.
7. İlkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerini arttırmaya yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 / 2, 97-113.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* (4).
- Aksu, G., Acuner, A. M. ve Tabak, R. S. (2002). Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55, 4.
- Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B. (2012). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4, 1, 38-45
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 (1), 1-18.
- Arabacı, İ. B. ve Bademci, D. (2010). *İlköğretim okullarında görev yapan sözleşmeli öğretmenlerin iş doyumları*. 9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu. (20-22 Mayıs 2010. Elazığ): 9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitim Sempozyumu Sempozyum Bildiriler Kitabı, 1085-1091
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması*. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. (24-26 Mayıs 2011), Silivri-İstanbul.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 17 (198), 72-81.

- Avşaroğlu S., Deniz M. E. ve Kahraman A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14,115-129.
- Ayık, A. (2000). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin yönetsel davranışlarının öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Balay, R. (2000a). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Balçık, B. (2002). *İşletme yönetimi(3. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (1982). Örgütsel davranışın yönetimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını*.(111)
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1998). *Eğitime giriş*. Ankara:Umut Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başığit, A. (2006). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28,1,7-15.

- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociolog*, 66, 32-40.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, O. M. ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 2, 464-482.
- Bıçakçılar, F. (2002). *Liselerin ve yöneticilerin özellikleri ile iş doyum düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla ili örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13: 380-390.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Celep, C. (1996). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A Meta-Analysis. *Journal of organizational behavior*, 13, 539-554.
- Çakınberk, A. ve Demirel, E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24 / 2010

- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Kitapevi.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 2, 153-168.
- Çetin, B. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyum düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyum* (1. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı* (5. Baskı). (Çev. K. Tosun), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Yayın.
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, N. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*, Yüksek lisans tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1):17-26.
- Erdoğan, D. (2009). *Resmi ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi*, 248.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, 266.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayınları*, 5, 246-251.

- Erdoğan, T. (2004). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J. ve O'Brien, A. S. (2001). "The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy", *Family Relations*, 50 (3) 230-238.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)* (6. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12, 25-36.
- Ertürk, A. (2003). Örgütsel İletişim ve Adalet Algılarının Örgütsel Kimlik Algısı Üzerindeki Etkileri. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 2, 147-170.
- Eroğlu, F. (1984). *Motivasyon teorisinde son gelişmeler ve Erzurum'da faaliyette bulunan dört bankada teşvik araçlarının değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eves, S. (2008). *Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gaertner, K. N. ve Nollen, S. D. (1989). "Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42, 11, 975-991.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gilmer, J. H. (1968). Memur ve siyaset: Yönetime bağlılık (çev: V. Pekiner). *Amme İdaresi Dergisi*, 1, 1, 91-94.
- Graham, M. W. ve Messner, P. E. (1998). Principals and job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 12 (5), 196 – 202.
- Gonzales T. F. ve Guillen M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptu-alization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78, 401-414.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 13-26.
- Gunz, H. P. ve Gunz, S. P. (1994). Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers. *Human Relations*, 47, 7, 801-826.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günaydın, Z. (2008). *Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi (KTÜ Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons,
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Jenkins, M. ve Thomlinson, R. P. (1992). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of employee turnover intentions, *Management Research News*, 15, 10, 18-22.
- Kaldırımcı, N. ve Özdevecioğlu, M. (1993). Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının yönetimleri üzerinde bazı düşünceler ve kayseri ticaret odası seçimleri ile ilgili bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10, 88-103.
- Kamer, M. (2001). *Örgüte güven, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kanter, Rosabeth M. (1968). Commitmentand social organization: A study of commitment mechanisms mechanismsin utopian communitise, *American Sociological Review*, Vol,33,4,s.499-517
- Karaca, B. S. (2001). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaduman, A. (2002). *Ekip çalışmasında liderin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 2, 74-89.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). Örgütlerin toplumsal psikolojisi (çev.: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE.
- Kaya, Y. K. (1991). *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Keleş, H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, Ö. S., *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu (Tokat ili örneği)*, Yüksek lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği, yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış*. İstanbul: Beta Yayımcılık.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği: Yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış klâsik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar(9. Basım)*. İstanbul: Beta Yay.

- Köse, A. H. (1996). *Büyüme ve verimlilik*. Ankara: MPM Yayınları.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28 (Temmuz 2010/II), s. 101-115
- Koustellios, A. D. (2001). Personel characteristics and job satisfaction of greek teachers, *The International Journal of Educational Management*, 15 (7), 354 –358.
- Lee, R., Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38 (8),781-791.
- Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress out come relationship. *Human Relations*, 49, 10, 1345-1361.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6 th Edition). Mc Graw-Hill, New York: 161-165.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Marchiori, D. ve Henkin, A. (2004). Organizational commitment of health profession faculty: dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, 26, 4, 353-358.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 2, 171-194.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd Edition). Harper & Row Publishers, New York, pp.35-45.

- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application, *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001), Commitment in the workplace: Toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2004). TCM employee commitment survey academic users guide 2004. London, Ontario, Canada: University of Western Ontario.
- Mezireoğlu, M. (2005). *Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.7(1), 287-316.
- Nogueras, D. J.(2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics*, 24, 2, 86-90.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). Organizational behavior management challenge. USA: The Dryden Pres.
- Obstroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational-level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction profiles of university teachers. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (1), 27-39.

- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Oral, S. ve Kuşluvan, Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu arttırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 3 (3): 93-116.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71, 3, 492-499.
- Öksüz, Y. (2012). İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 4,161-182.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık* (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özalp, İ. (1985). *İşletmelerde yönetim, fonksiyonlar ve organizasyon*. Ankara: Nisan Kitapevi Yayınları.
- Özcan, H. (1991). *Yüksek Öğrenim Ve Kredi Yurtlar Kurumu Ankara Bölge Yöneticiliği Yurtları yönetim işgörenlerin iş doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Özdayı, N. (1991). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3, 221-235.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 693-410 Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003.

- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *International Online Journal of Educational Sciences*, 4 (1), 196-205.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özkan, V. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri (Sakarya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. O. ve Kara, E., (2006), Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, 13, 2.
- Öztürk, M. (2003). *İşletme ve Yönetim, İşletme Yönetiminde Temel Kavramlar*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1-2).
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özyurt, A. (2004). *İstanbul hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Özyürek, A. (2009). Okul öncesi eğitimi öğretmen ve yöneticilerinin iş doyumunu, kişisel özellik ve mesleki algılarının değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 182, 8-21.
- Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318.
- Penley, L.E ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations, *Journal of Organizational Behavior*. 43-59.

- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18, 2, 194-211.
- Reichers, A. E. (1985). A reviewand reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 3, 465-476.
- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21, 1, 30-35.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organization behaviorand belief, new directions in organization behavior. Chicago, İllionis. St. Clair Press.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action, *Academy of Management Review*, 11(2), 310.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak okul kültürü, *Eğitim ve Bilim*, 35, 156.
- Shafer, W. E. (2002). Ethical pressure, organizational-professional conflictand work outcomes among management accountants. *Journal of Business Ethics*, 38, 263-275.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to organizations. *Administrative Science Quarterly*, 71, 16, 143-150.

- Sökmen, A. (2000). *Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisi: Ankara'da faaliyet gösteren otel işletmeleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sulu, H. (2007). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Telman, N. (1988). *Endüstride iş tatminsizliği ve bunun yabancılaşma duygusu ile olan ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tezcan, T. (2011). *Okul öncesi öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve iş doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Bolu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş*, 9, 4.
- Toprak, D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüzel, E. (2010). *İlköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uygur, M. ve Yıldırım, A. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, 27, 72-81.

- Van Sell, M., Brief, A ve Schuler, R. (1981). Role conflict and role ambiguity: integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34, 43-71.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşların karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wasti, A. (2000). *Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bakış*, İstanbul: Türk Psikologları Derneği Yayınları, 202-224.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the turkish context, *Internotional Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A normative View. *Academy of Management Review*, 7, 3, 418-428.
- Yağcı, K. (2003). *Toplam kalite yönetimi kapsamında Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli ve otel işletmeleri uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavaş, T. (2007). Kırsal alanda ve kent merkezinde çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumu Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1/2, 51-69.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/6 Spring, 853-879.
- Yılmaz, Z. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeyini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (3).
- Zaccora, S. J. ve Dobbins, G. (1989). Contrasting group and organizational commitment: evidence for differences among multilevel attachments. *Journal of Organizational Behaviour*, 10, 267-279.
- Zahra, S. A. (1984). Understanding organizational management. *Supervisory Management*, 29, 3, 16-20.

EKLER

Ek 1. Veri toplama araçları

Öğretmen Anket Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu araştırmanın amacı; Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Elinizdeki anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Kişisel Bilgiler", ikinci bölümde "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve son bölümde ise "İş Doyumu Ölçeği" bulunmaktadır.

Araştırma tamamen bilimsel amaçla yapılmakta olup isim belirtmenize gerek yoktur. Bundan dolayı, istenen bilgileri içtenlikle cevaplamanız, araştırmanın sağlıklı ve doğru sonuçlar vermesi açısından çok önemlidir.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Aslıhan Dilek DURAN

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Sınıf Öğretmenliği Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm 1- Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz ☐ Erkek ☐ Kadın	2. Yaşınız ☐ 20-30 yaş arası ☐ 31-40 yaş arası ☐ 41-50 yaş arası ☐ 51 yaş ve üzeri
3. Meslekteki kıdeminiz ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21 Yıl ve Üzeri	4. Bu okuldaki çalışma yılınız ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21 Yıl ve Üzeri
5. Eğitim Durumunuz ☐ Yüksekokul ☐ 4 Yıllık Fakülte ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora	6. Görev yaptığı yerleşim birimi ☐ Köy ☐ Belde ☐ İlçe Merkezi

Bölüm 2 - Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Sıra No		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2.	Çalıştığım okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					
3.	Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum					
4.	Bu okula karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5.	Çalıştığım okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
6.	Çalıştığım okuldan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
7.	Şu an bu okuldan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
8.	Şu an bu okulda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
9.	Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
10.	Benim için bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir okulun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
11.	Başka bir iş ayarlamadan bu okuldan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
12.	Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmanın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
13.	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
14.	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
15.	Bu okuldan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
16.	Çalıştığım okula çok şey borçluyum.					
17.	Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.					

Bölüm 3 için arka sayfaya devam ediniz.

Bölüm 3 – İş Doyumu Ölçeği

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşısına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

Sıra No	MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2.	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından					
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından					
4.	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5.	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6.	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7.	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8.	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9.	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10.	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11.	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12.	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14.	Terfi imkanının olması yönünden					
15.	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16.	Çalışma şartları yönünden					
17.	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18.	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20.	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Belirtmek istediğiniz başka görüş ya da düşünceleriniz varsa buraya yazabilirsiniz ...

Ek 2. M.E.B. uygulama izni

T.C.
SORGUN KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43244946-200- 1794

09/04/2013

Konu : Anket formu

..... MÜDÜRLÜĞÜNE
SORGUN

İlgi : 05.04.2013 tarih ve 1751 sayılı Kaymakamlık Oluru.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği tezli yüksek lisans öğrencisi Aslıhan Dilek DURAN'ın, okulunuzda " Sınıf öğretmenlerinin örgütsel başlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkisi " konulu anket formlarının doldurulması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Hayrettin ŞAHİN
Müdür a.
Şube Müdürü

EKİ:

DAĞITIM:

Merkez İlkokul/Ortaokulu Müdürlüklerine yazılmıştır.



Adres : Hükümet Konağı 2.kat Ortaöğretim
: (0354) 415 1068
Web : <http://sorgun.meb.gov.tr> E-mail sorgun66@meb.gov.tr.

T.C.
SORGUN KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43244946-200-1751

05/04/2013

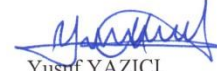
Konu : Anket Formu

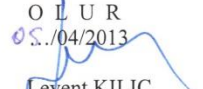
KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi : Aslıhan Dilek DURAN'a ait 05.04.2013 tarihli dilekçe.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği tezli yüksek lisans öğrencisi Aslıhan Dilek DURAN, ilçemiz ilkokul-ortaokullarında " Sınıf öğretmenlerinin örgütsel başlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkisi " konulu anket formlarının doldurulması ilgi tarihli dilekçe ile teklif edilmiş olup, müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, adı geçen öğrencinin ilçemiz ilkokul-ortaokullarında anket formlarının doldurulmasında yardımcı olunması hususunda; olurlarınıza arz ederim.


Yusuf YAZICI
Müdür

O L U R
05./04/2013

Levent KILIÇ
Kaymakam

EKİ:

- 1 adet Dilekçe
- 2 adet Anket Formu
- 1 adet öğrenci belgesi



Adres : Hükümet Konağı 2. Kat Ortaöğretim

Tel : (0354) 415 1068

Web : <http://sorgun.meb.gov.tr> E-mail sorgun66@meb.gov.tr.

Yan:  bolu önemli x  

 **Yasin Boylu** <yasin@gazi.edu.tr> 7 Nisan ☆  

Kime: bana 

Aslıhan Hanım,

Ölçek elinizde var ise kullanabilirsiniz elbette... Yok ise haber verin lütfen, size yarı gönderelim.
Kolaylık ve başarı dilerim..

YB

----- Orijinal Mesaj -----
 Kimden: ASLIHAN DİLEK DURAN <aslihantr@gmail.com>
 Kime: yasin@gazi.edu.tr, elbeyipelit@gazi.edu.tr, elbeyipelit@hotmail.com.tr
 Gönderilenler: Thu, 04 Apr 2013 19:14:13 +0300 (EEST)
 Konu:

Sayın Yasin BOYLU ve Elbeyi PELİT hocalarım.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim
 Bilimleri Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği tezli yüksek lisans öğrencisiyim. "Sınıf
 öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki"
 konulu tez çalışmamda sizlerin Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırmada kullandığınız örgütsel bağlılık anketini izniniz olursa Yozgat ili Sorgun ilçesinde çalışan sınıf
 öğretmenlerine uygulamak istiyorum.
 Gereği için Şimdiden teşekkür ederim.
 İyi Çalışmalar...



Ek 3. Öz geçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı :Aslıhan Dilek DURAN

Doğum Yeri :İznik

Doğum Tarihi :27.05.1980

E-posta :aslihantrn@gmail.com

Öğrenim Durumu

İlkokul :İznik Alparslan İlkokulu

Ortaokul :İznik Lisesi (Orta kısmı)

Lise :Bursa Çelebi Mehmet Lisesi (Y.D.A.L.)

Ön Lisans :Uludağ Üniversitesi Teknik Programlar Tekstil Teknolojisi

Lisans :Ondokuz Mayıs Üniversitesi Amasya Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği

Lisans :Anadolu Üniversitesi A.Ö.F. Türk Dili ve Edebiyatı (Devam ediyor)

Yüksek Lisans :Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Bölümü Sınıf Öğretmenliği

Çalışma Hayatı

2004 - 2010 :Yozgat-Sorgun-Şehit Şuayıp Çalışkan İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmeni

2010 - 2014 :Yozgat-Saraykent-Altınsu İlkokulu Müdür Yardımcısı

2014 - :İstanbul-Esenler-Mehmet Akif Ersoy İlkokulu Sınıf Öğretmeni