



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**MESLEKİ DOYUMUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ:
İMAM HATİP ORTAOKULLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEYDİ ÇELİK

Tez Danışmanı

PROF. DR. SÜLEYMAN DAVUT GÖKER

ÇANAKKALE – 2023



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**MESLEKİ DOYUMUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ:
İMAM HATİP ORTAOKULLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEYDİ ÇELİK

Tez Danışmanı

PROF. DR. SÜLEYMAN DAVUT GÖKER

ÇANAKKALE – 2023



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Seydi ÇELİK tarafından Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER yönetiminde hazırlanan ve **28/08/2023** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Mesleki Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmam Hatip Ortaokulları Üzerine Bir Çalışma**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER
(Danışman)

Prof. Dr. Nejat İRA

Doç. Dr. Arslan BAYRAM

.....

.....

.....

Tez No :

Tez Savunma Tarihi : 28/08/2023

Prof. Dr. Ahmet Evren ERGİNAL
Enstitü Müdürü

../08/2023

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

(İmza)

Seydi ÇELİK

28/08/2023

TEŞEKKÜR

Bu yüksek lisans tez çalıŐmasının hazırlanmasında, çalıŐma sűresince yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen saygıdeğer danıŐman hocam Prof. Dr. Sűleyman Davut GÖKER'e,

Araştırma verilerinin elde edilmesinde yardımcı olan, anketi doldurarak desteklerini esirgemeyen deneyim ve bilgilerini aktaran değerli okul yÖneticilerine ve Öğretmenlere,

Abstract bÖlűműnűn İngilizce'ye çevrilmesinde desteklerini esirgemeyen Mehmet Soykan İlkokulu Műdűrű Abdullah KORKMAZ'a,

Ve bu zamana kadar űzerimde pek çok emeęi olan, hayatım boyunca desteklerini esirgemeyeceklerini bildięim sevgili aileme ve kızlarıma,

Her Őey için sonsuz teŐekkűrler. İyi ki varsınız...

Seydi ÇELİK
anakkale, 2023

ÖZET

MESLEKİ DOYUMUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: İMAM HATİP ORTAOKULLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Seydi ÇELİK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER

28/08/2023, 104

Bu çalışma imam hatip ortaokullarındaki öğretmenlerin ve yöneticilerin “mesleki doyumlarının/iş tatminlerinin örgütsel bağlılıklarına etkisini ve mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamak gayesiyle 2022-2023 yıllarında Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı “imam hatip ortaokullarında” görevli %95 güven aralığına denk gelen 184 öğretmen örnekleminde gerçekleştirilmiştir.

İlişkisel tarama modelinde tasarlanan araştırmada veriler, izinleri alınmış olan “Minnesota Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık” ölçekleri aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın sonucu olarak elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak amacıyla “IBM SPSS Statistics 26” programı aracılığıyla Kolmogorov-Smirnov normallik testleri uygulanmıştır. Ayrıca araştırmada “Skewness (çarpıklık değeri) ve Kurtosis (basıklık değeri)” bakılmıştır. Çalışmada normal dağılım olmadığı için, sosyodemografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) etkilerinin tespit edilmesi amacıyla “Kruskal-Wallis Testi, Mann Whitney-U testinden” istifade edilmiştir.

Anketlerden toplanan veriler “IBM SPSS Statistics 26” programı vasıtasıyla analiz edilmiş, bu sayede öğretmenlerinin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde “t-testi ve ANOVA yani Tek Yönlü Varyans Analizi” kullanılmıştır. “Pearson- momentler çarpımı korelasyon katsayısı” kullanılarak mesleki doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki münasebet belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki doyumlarının örgüt bağlılığı yordayıp yordadığını belirlemek için “regresyon analizi” yapılmıştır.

Araştırma bulgularında “IBM SPSS Statistics 26” programı aracılığıyla yapılan korelasyon analizi sonucuna göre Sakarya’daki imam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin mesleki doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir bağ/korelasyon saptanmıştır. Yapılan regresyon analizinin sonucuna göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına pozitif yönde ve anlamlı şekilde etki ettiği sonucuna varılmıştır. Genel çerçeveden bakıldığında ise mesleki doyum arttıkça öğretmenlerin örgütlerine/kurumlarına bağlılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Doyum, Örgütsel Bağlılık, Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık, Eğitim Yönetimi, İmam Hatip Ortaokulu

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON IMAM HATIP SECONDARY SCHOOL

Seydi ÇELİK

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Co-supervisor: Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER

28/08/2023, 104

This study was conducted under the direction of Sakarya Provincial Directorate of National Education in Sakarya in the academic year of 2021/2022-2022/2023 in order to determine the effect of " job satisfaction on organizational commitment and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of teachers and administrators in Imam Hatip Secondary Schools". It was conducted on a sample of 180 teachers working in "imam-hatip secondary schools", which corresponds to the 95% confidence interval.

In the research designed in the relational screening model, the data were collected through the "Minnesota job Satisfaction and Organizational Commitment" scales, for which permissions were obtained. Kolmogorov-Smirnov normality test was performed to determine whether the data had a normal distribution. In addition, Skewness (skewness value) and Kurtosis (kurtosis value) were examined in the research. Since there was no normal distribution in the study, Kurskal-Wallis Test and Mann Whitney-U test were used to determine the effects of sociodemographic characteristics (age, gender, marital status, etc.). The data obtained from the questionnaires were analyzed in the SPSS 22.0 program, thus the professional satisfaction and organizational commitment levels of the teachers were evaluated. T-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) were used to evaluate the data. The relationship between the two scales was determined using the Pearson moment

product correlation coefficient. In addition, regression analysis was performed to determine whether teachers' professional satisfaction predicted organizational commitment.

According to the results of the correlation analysis made through the SPSS program in the research findings, a significant and positive relationship was found between the professional satisfaction of teachers in Imam Hatip Secondary Schools in Sakarya and their organizational commitment. From a general perspective, it has been concluded that as professional satisfaction increases, teachers' commitment to their organizations/institutions increases.

Keywords: Job satisfaction, Job Satisfaction and Organizational Commitment, Educational Administration, Imam Hatip Secondary School

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.2.1. Alt Amaçlar.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.5. Araştırmanın Sayıltıları.....	4
1.6. Tanımlar.....	5

İKİNCİ BÖLÜM
KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. Mesleki Doyum Kavramı	7
2.1.1. Mesleki Doyumun Önemi.....	8
2.1.2. Mesleki Doyumun Alt Boyutları.....	10
2.1.3. Mesleki Doyum İle İlişkili Kavramlar.....	11
2.1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	11
Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	12
Mesleki Doyumu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	12
2.1.5. Mesleki Doyum Kuramları.....	13
2.1.6. Mesleki Doyumun Ölçümü.....	17
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı	17
2.2.1. Örgütsel Bağlılık	17
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	18
2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	22
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	22
2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	24
2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	25
2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	25
2.2.8. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	25
2.3. Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	25
2.4. Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Araştırmalar.....	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	33
3.2. Evren ve Örneklem	33
3.3. Veri Toplama Araçları.....	35

3.3.1	Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu	36
3.3.2	Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği.....	36
3.3.3	Örgütsel Bağlılık Formu.....	37
3.4.	Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi	38
3.5.	Verilerin Toplanması	39
3.6.	Verilerin Analizi.....	39

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1.	Katılımcıların Cinsiyetine Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamli Bir Farklılık var mıdır?.....	41
4.2.	Katılımcıların Yaşlarına Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamli Bir Farklılık var mıdır?.....	42
4.3.	Katılımcıların Branşlarına Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamli Bir Farklılık var mıdır?.....	45
4.4.	Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamli Bir Farklılık var mıdır?.....	49
4.5.	Katılımcıların Mezuniyetlerine Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamli Bir Farklılık var mıdır?.....	51
4.6.	Katılımcıların Kıdemlerine Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamli Bir Farklılık var mıdır?.....	52
4.7.	Katılımcıların Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamli Bir İlişki var mıdır?.....	55

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	58
5.2. Öneriler.....	62
KAYNAKÇA	66

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AKT.	Aktaran
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
BKZ	Bakınız
ÇEV	Çeviren
İHO	İmam Hatip Ortaokulu
%	Yüzde
TDK.	Türk Dil Kurumu
IQ.	Bilişsel Zeka
ÖBÖ	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
VB.	Ve Benzeri
VD.	Ve Diğerleri
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Asgari örneklem büyüklüğü sayısı	34
Tablo 2	Örneklemin Demografik bilgilere ilişkin Frekans Dağılımı	34
Tablo 3	Likert Tipi Seçeneklere Yönelik Sınırlar ve Düzeyler	37
Tablo 4	Ölçek Puanlarının Dağılımı	38
Tablo 5	Katılımcıların Cinsiyetler Faktörüne Göre Mesleki Doyumları	41
Tablo 6	Katılımcıların Cinsiyetler Faktörüne Göre Örgütsel Bağlılıkları	42
Tablo 7	Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarının Yaşa Göre Betimsel Analizi	43
Tablo 8	Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları	43
Tablo 9	Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarının Yaşa Göre Betimsel Analizi	44
Tablo 10	Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları	45
Tablo 11	Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarının Branşlara Göre Betimsel Analizi	46
Tablo 12	Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları	47
Tablo 13	Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarının Branşlara Göre Betimsel Analizi	48
Tablo 14	Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları	49
Tablo 15	Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Mesleki Doyumları	50
Tablo 16	Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Örgütsel Bağlılıkları	50
Tablo 17	Katılımcıların Mezuniyetine Göre Mesleki Doyumları	51
Tablo 18	Katılımcıların Mezuniyetine Göre Örgütsel Bağlılıkları	52

Tablo 19	Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarının Kıdemlerine Göre Betimsel Analizi	52
Tablo 20	Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları	53
Tablo 21	Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Betimsel Analizi	54
Tablo 22	Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları	55
Tablo 23	Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	55
Tablo 24	Mesleki Doyumun Örgütsel Bağlılığı Yordama Gücü	56



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler	12
Şekil 2	Mesleki Doyumu Etkileyen Örgütsel Faktörler	13
Şekil 3	Mesleki Doyum Kuramları	14
Şekil 4	Abraham Maslow'un Gereksinimler Sıra Düzeni Teorisi	15
Şekil 5	Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	19
Şekil 6	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	26

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İmam hatip ortaokullarındaki öğretmenlerin mesleki doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi ve ilişkisine yönelik; problem durumu, problem tümcesi, alt problemler, araştırmanın gayesi, araştırmanın önemi, hipotezler, araştırmanın sınırlılıkları, sayıtları ve tanımlarına değinilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim öğretim insan için hayatidir ve bu etkinliğin temel taşı yani olmazsa olmaz öğelerinden birisi de öğretmenlerdir. Bundan dolayı; “okul/kurum yöneticilerinin/idarecilerinin öğretmenlere yönelik yaklaşım ve tutumları, öğretmenlerin okula/eğitim ve öğretime yönelik karar alma süreçlerine dahil edilip edilmemeleri ve öğretmenlere okul ile ilgili görev/sorumluluk verilip verilmemesi” öğretmenlerin mesleki tatminlerini ve örgütsel bağlılığını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmesi muhtemel olan unsurlardandır. Bundan dolayı eğitimde verimliliğin ve öğretimdeki niteliğin artması noktasında yaşanan örgütte gerçekleşen değişimler ve öğretmenlerin kurumlarına yönelik bağlılıkları ve mesleki tatmin düzeylerinin önemi daha da artmaktadır.

Diğer örgütlerde/sektörlerde/kurumlarda ve mesleklerde olduğu gibi öğretmenler iş tatminine(mesleki doyuma) ulaştıkları zaman daha fazla üretken ve verimli çalışabilmektedirler. Öğretmenin görev yaptığı okula yüksek düzeyde bağlılık duyması eğitim ve öğretim açısından hem okula hem de öğrencilere yönelik olumlu yönden katkılar sağlayabilmekte; başarılı/verimli bir eğitim ve öğretim hizmetinin gerçekleştirilebilmesi için okulların değişime açık olmaları ve çağın ihtiyaçlarına göre kendilerini yenilemeleri gerektiğinden bu çalışmaya gerek duyulmuştur. Bu çalışmada; “imam hatip ortaokulları üzerine mesleki doyumun örgütsel bağlılık üzerine etkisi ele alınmıştır.”

Mesleki doyum ve örgütsel bağlılık büyük ölçekte işletme, hastane ve diğer örgütlerce/sektörlerce ele alınmışken, eğitim de sadece branş dersleri bazında ele alınmıştır. Okul/kurum çapında yapılan araştırma sayısı çok azdır. İmam hatip ortaokulları üzerine mesleki doyumun örgütsel bağlılık üzerine etkisine yönelik ise bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu açıdan çalışma önemli bir boşluğu dolduracağı gibi, bazı yapılacak çalışmalara da örnek teşkil etmesi ve fikir vermesi açısından oldukça önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın gayesi imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını ve mesleki tatminlerini hangi yönde ve nasıl etkilediklerinin tespit edilmesidir. Eğitim- öğretim faaliyetlerinin insan odaklı yapısı sebebiyle hayati bir görevi yerine getiren öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem vb. farklı demografik özelliklere sahip olmasının mesleki doyumunun örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediğini ve anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, öğretmenlerin çalışma/iş hayatının kalitesini artırmaya yönelik yapılabilecek çalışmalara/uygulamalara yol gösterebilecek niteliktedir. Bu sebeple, imam hatip ortaokullarında görevli öğretmenler ile gerçekleştirilen araştırmanın özellikle öğretmenlere ve okul yöneticilerine çeşitli katkılar ve yararlar sunması amaçlanmaktadır.

Geleceğe şekil vermek ve geleceğin hem toplumunu oluşturmak/inşa etmek hem de yetiştirilmiş(kalifiye/nitelikli) insani gücü oluşturma sorumluluğunu üstlenmiş olan okullardan; toplumsal seviyede beklenen/umut edilen/istenen verimin alınmasının ön şartı, bu insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin, mesleki doyuma ulaşmalarına yani iş tatminlerinin yüksek olmasına ve bu durumun sonucu olarakta kendi örgütlerine yönelik bağlılık/sadakat göstermesine bağlıdır. Yapılan araştırma ile elde edilen sonuçların öğretmenlerin çalışma şartlarının tekraren değerlendirilmesinde de önemli fırsatlar ve faydalar sunacağı amaçlanmaktadır. Ayrıca; araştırma sonunda konuya ilişkin araştırmacılara, okul yöneticilerine, öğretmenlere, öğrencilere ve velilere güvenilir bir kaynak oluşturmak da araştırmanın amaçları arasındadır. Bu açılardan çalışma önemli bir boşluğu dolduracağı gibi, bazı yapılacak çalışmalara da örnek teşkil etmesi ve fikir vermesi açısından oldukça önemlidir.

1.2.1. Alt Amaçlar

Araştırmanın ana amacı “imam hatip ortaokullarındaki yönetici ve öğretmenlerinin mesleki doyumlarıyla örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin mevcudiyetini saptamak olup bu ana problem etrafında 7 alt amaç bulunmaktadır. Araştırmada cevap aranan alt amaçlar şunlardır:

1. İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin mesleki doyumunun örgütsel bağlılıklarına **cinsiyet faktörü** etki etmekte midir?
2. İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin mesleki doyumunun örgütsel bağlılıklarına **yaş faktörü** etki etmekte midir?
3. İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin mesleki doyumunun örgütsel bağlılıklarına **kıdem faktörü** etki etmekte midir?
4. İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin mesleki doyumunun örgütsel bağlılıklarına **branş faktörü** etki etmekte midir?
5. İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin mesleki doyumunun örgütsel bağlılıklarına **medeni durumları**(evli-bekar) etki etmekte midir?
6. İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin mesleki doyumunun örgütsel bağlılıklarına **mezuniyet durumları**(lisans-yüksek lisans/doktora) etki etmekte midir?
7. İmam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin **mesleki tatminleri ve örgütsel bağlılıkları** arasında anlamlı bir korelasyon/ bağ(lantı) var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışma, Sakarya ilinde faaliyet gösteren MEB'e bağlı imam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve mesleki/iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yöneliktir. Alan yazın incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunun birlikte ya da başka değişkenlerle ilişkilendirildiği çalışmalar mevcut olmakla birlikte, mevcut araştırmada ele alınan İmam Hatip Ortaokulunda görevli öğretmenler özelinde bu ilişkiyi araştıran ilk çalışma olması mevcut araştırmanın önemini göstermektedir.

Anket aracılığı ile elde edilen araştırma sonuçlarının, bu alana yönelik araştırma yapacak diğer araştırmacılara fayda sağlayıp öncülük edeceği ve imam hatip ortaokulunda faaliyet yürüten öğretmenlerin “örgütsel bağlılık ve mesleki/iş doyum düzeyleri” arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin farklı değerlendirmeler oluşturacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma, hâlihazırda imam hatip ortaokulunda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarını artırmak için; eğitim ortamlarının düzenlenmesi ve bu ortamlarında var olabilen olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına yönelik, ayrıca bu

ortamlarda var olan eksiklikleri gidermeye ve bu anlamda uygulamalarda daha etkili olunması açısından önem arz etmektedir.

Araştırma imam hatip ortaokulunda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkileri anlama-anlamlandırmada konusunda ve bu ilişkilerin üzerinde tartışma, fikir verme, yol göstermesi nedeniyle önemlidir.

Bu araştırmada elde edilen verilerden yararlanılarak öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının artırılması için öneriler geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Eğitim alanında ve öğretmenlerde gerçekleşen gelişmelerin, toplumu doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendirdiği göz önünde bulundurulursa; öğretmenlerin görevlerini yaparken doyum alması ve buldukları örgüte olan bağlılıklarının artırılmasının topluma yararlar sağlayabileceği görülebilir.

İmam hatip ortaokulunda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin iyi incelenip, analiz edildikten sonra, bu ilişkileri güçlendirmek adına yapılan çalışmaların öğretmen motivasyonunu artırma, eğitim kalitesinin artması dolayısıyla toplumsal yapıya olumlu katkılar yapabileceği düşünülebilir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; 2022-2023 yıllarında MEB'e bağlı, Sakarya ilinde bulunan imam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerden elde edilen bilgilerle sınırlıdır. Bu araştırmadaki anket çalışması COVID-19 Pandemisi nedeniyle ve ekonomik ilkesi açısından (sürenin ve zamanın doğru ve etkili kullanılması gözetilerek) katılımcılara online ve yüzyüze olarak uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler izinleri alınan nicel veri toplama araçlarıyla elde edilmiştir.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

Çalışmaya yönelik veri toplamak için hazırlanan anketin hedeflenen, ölçülmek istenen kavramlara ve değişkenlere yönelik verilerin toplaması amacıyla istifade edilen ölçeklerin istenen data/doneleri toplama noktasında yeterli olduğu varsayılmaktadır. Aynı zamanda anketi doldurarak çalışmaya katkı sağlayan öğretmenlerin veri toplama araçlarındaki sorulara içtenlikle, açık yüreklilikle, candan ve dürüst/doğru olarak yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Okul: Çocuğun küçük yaşından başlayarak ona nasıl kalem tutulacağı dahil, okuma yazma öğretiminden en yüksek seviyede bilimsel, sanatsal, kültürel, sportif ve ahlaki bilgiyi vermeye değin çeşitli derecede/seviyede toplu eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yapıldığı ve verildiği yerlerdir. İmam hatip ortaokulları da, Türkiye’de öğrencilerin 5. sınıftan 8. sınıfa kadar bilimsel, sanatsal, kültürel, sportif ve ahlaki bilgilerin yanında dini eğitime de ağırlık verildiği eğitim kurumlarıdır.

Öğretmen: öğrencilere yeni şeyler öğretmek ve toplumun sahip olduğu değerleri aktararak onların kendi bilgi dünyalarını oluşturmalarına destek olan, ülkenin hem maddi yönden hem de manevi/ahlaki/davranışsal yönden gelişimini sağlayacak olan geleceğin mimarlarını/yöneticilerini/bireylerini büyük bir emek ile yetiştiren ve bunu yaparken her türlü fedakârlıktan kaçınmayan kişidir.

Örgüt: “Belirli bir prosedüre ve kural sistemine sahip olan, varolma amacına uygun olan hedeflere ulaşmak amacıyla düzenlenen ilişkilerle çalışan insanlardan müteşekkil olan topluluğu” tanımlamaktadır (Greenwald, 2008: 6).

Örgütsel Bağlılık: “Bireyin örgüte verdiği emekleri tutumsal nitelikte bağlılık yoluyla sonuçlanan davranışının eğilimi ile üye olduğu örgütünün amaç ve değer mekanizmasının bütünleşmesidir” (Balay, 2014, s. 22). Çalışanın/İşgörenin veya öğretmenin; “örgütün hedef/amaç ve değerlerine büyük oranda inanarak kabullenmesi, örgütün amaçlarına yönelik yoğun çaba sarf etmesi veya bu yönde isteğinin bulunması ve örgütte kalmak için yani örgüt üyeliğinin devamlılığına yönelik duyulan kuvvetli bir istektir (Atay, 2006).

Mesleki Doyum: “mesleki doyumunu/tatmini insanın içsel süreçlerine dayandırarak, mesleki başarılarla ve önemli bulduğu mesleki değerlerinin gerçekleşmesine imkân verildiğine ilişkin algısı” olarak tanımlanabilir (Orhan, 1997). Aynı zamanda mesleki doyum: Çalışanın/iş görenin veya öğretmenin işlerine/mesleklerine ve görevlerine duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur (Özdemir, 2006). “İşgörenin yaptığı işin ve sahip olduklarının yani elde ettiği şeylerin kişisel değer yargılarıyla ve ihtiyaçlarıyla örtüştüğü veya örtüşmesine vesile olduğunu fark etmesi sonucu yaşanan/tecrübe edilen his/duygu” şeklinde tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2004, s. 389).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE/ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde mesleki doyum ve örgütsel bağlılık geniş çerçevede ele alınarak, bu konuda veya benzer konularda yapılmış çalışmalara değinilmiştir.

2.1. Mesleki Doyum Kavramı

“Meslek” kavramı Türk Dil Kurumu tarafından; “Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” şeklinde tanımlanmıştır. “Doyum” kavramı ise; “eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2022). İş doyumunu/tatmini olarak da ele alınan mesleki doyum kavramı, 1920’li yıllarda ilk defa ortaya atıldığı halde önemini anlaşılmaması 1930’lu hatta 1940’lı yıllarda anca gerçekleşmiştir (Köroğlu, 2011: 248). “Mesleki doyum’un yani iş doyumunun temel tanımından birisi Locke ve Landy tarafından yapılmıştır. Locke ve Landy mesleki doyumunu; “işe yönelik kişisel değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkan duygusal durum olarak görmüş ve iki bilim adamı tarafından işgörenin işe karşı göstermiş olduğu kişisel tutum olarak tanımlamıştır” (Keser, 2006: 71). Berns ise mesleki doyum kavramını; “işin insana kazandırdıklarının farkına varılmasıyla oluşan memnuniyet hissi” şeklinde ele almıştır (Akt: Önder ve Taş, 2009: 72). Farklı bir açıdan mesleki doyum; “işgörenler tarafından görevlerine yönelik gösterilen içsel bir reaksiyondur ve açık bir şekilde görülemez, fark edilemeyebilir ama anlaşılıp hissedilebilir” (Sevinç, 2022: 36).

Mesleki doyum yani iş tatmini, işgörenin yürüttüğü görevi veya mesleki değerlendirmesinin sonucunda duyduğu haz/mutluluk veya ulaştığı olumlu duyguların toplamıdır. İşgörenin işine veya mesleğine yönelik sahip olduğu hazzın veya eriştiği olumlu yöndeki duygunun seviyesi, mesleğinden/görevinden alınan doyum düzeyi ve seviyesidir(Başaran, 2008: 263). Mesleki doyum; “işgörenin birlikte çalışıp faaliyet yürütmekten haz duyduğu çalışma arkadaşlarıyla bir ürün ortaya koymanın sağladığı haz/mutluluk” şeklinde ifade edilmektedir. Şayet işgören, ürettiği/meydana getirdiği ürünü somut bir şekilde görebilir veya deneyimleme imkanına sahip olursa yani müşahade ederse, bu durumdan gururlanacaktır ve bu işgören açısından doyumunun kaynağı olacaktır. Mesleki(iş) doyum/tatmin aynı zamanda işgörenin bedensel ve zihinsel sağlığının doğal bir

sonucu olmakla birlikte çalışanın fizyolojik ve ruhsal duyguların doğal bir sonucudur(Bingöl,1996:266-267,Akt:Şimşek ve diğerleri, 2011:202).

Mesleki doyum; “işgörenin, yaptığı görevin veya yürüttüğü işin ve elde ettiği şeylerin ihtiyaçlarını karşılaması ve kendi sahip olduğu değerleri ile örtüştüğünü veya örtüşmesi için uygun zemin olduğunu fark etmesi sonucunda işgören tarafından yaşanan bir hissiyat durumu” şeklinde de tanımlanabilir. (Ergun Özler ve Ünver, 2012: 331). Mesleki doyumda dikkat çeken önemli bazı noktalar vardır. Bu noktalar (Barutçugil, 2004: 389);

- “Mesleki doyum; bireyin değerlerinin bir fonksiyonudur ve işgörenin farkında olarak ya da olmayarak önemseydiği herhangi bir şeye sahip olma arzudur ve bu arzusunun gerçekleştirilmesinin düzeyidir. Bu düzey işgörenin doyumunda belirleyicidir.
- İşgörenlerin önemseyen ve öncelik verdiği değerler/yargılar farklılıklar gösterebilir. Bundan dolayı, farklı mevkilere ve konumlara sahip olan işgörenler mevcut bir durumdan farklı hazlar ve doyumlar alabilir.
- Mesleki doyum, işgörenin algılayış biçimi ile doğrudan bağlantılıdır. İşgörenin her zaman değer ve yargılarının, arzularının ve elde ettiği şeylerin farkında olması, bu şeyleri eksiksiz olarak tam bir biçimde doğru olarak algılanması/ ifade etmesi söz konusu olmayabilir. Bu olasılık her zaman mevcuttur.
- Mesleki doyum; “işgörenin, yaptığı faaliyete ve yürüttüğü ilişkilerde karşı duygusal ve bireysel bir tepki olmasından dolayı genelleştirilmesi, ölçülmesi ve gözlemlenmesi kolay ve geçerli bir durum değildir.
- İşgörenlerin sahip olduğu demografik özellikler(yaş, kıdem, cinsiyetleri vb), inanç ve değerleri, iş hayatındaki deneyim ve tecrübesi, aile yapısı, yetişme tarzı yani şekli ve hayat standartları gibi sosyal özellikleri ve mesleği yönelik amaç ve beklentileri değişime uğradıkça mesleki doyumu sağlayan özellikler de farklılaşarak değişmektedir”.

Mesleki doyum(iş tatmini/doyumu) ile ilgili olarak kesin olduğu söylenen husus; mesleki doyumun dinamik olmasıdır. Yani mesleki doyum meslek yaşamında sadece bir defalık sağlandıktan sonra, devamında ihmal edilemez. Mesleki doyuma işgören çok hızlı/ivedi bir şekilde ulaşabileceği gibi bu hızda mesleki tatminsizliğe dönüşebilmektedir (Horuz, 2014). Bir kurumda verimliliğin ve etkililiğin düşüp işlerin yolunda gitmemesinin en önemli sebebi ve göstergesi, işgörenlerin mesleki doyumsuzluğa düşmesidir. Bunun

sonucunda işgören mesleki doyumsuzluğunu; işi yavaşlatarak, devamsızlık ederek, işe geç gelerek ve verimliliğini düşürerek aşikar olmayan yani örtük bir şekilde kendini ortaya koyabilir (Akıncı, 2002:3).

2.1.1. Mesleki Doyumun Önemi

İşgörenler hayatlarının önemli bir kısmını hatta neredeyse üçte birini çalıştıkları iş yerlerinde harcamakta yani geçirmektedirler. Bu durumun en doğal sonucu olarak işgörenler fiziksel ve ruhsal olarak çalıştıkları ortamdan etkilenmektedirler(Ateş, 2019: 6). Bu etkileşimin sonucu, çalışanın işyerinden tatmin olma durumunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde iş tatmini; iş gücü devir hızında azalma meydana getirerek çalışanın işini başarıyla yapması için bir motivasyon kaynağı olacak ve örgütsel bağlılığını artıracak bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Günümüz şartlarında; örgütlerde yaşanan hızlı değişim, değişen çevresel koşullar, örgütlerin geliştirdikleri kurum kültürleri sonucunda, örgütlerin etkinlikleri ve buna bağlı olarak müşterilerin örgütlere karşı memnuniyetleri ve tatmin katsayıları artacaktır. Böylece iş konusunda tatmin olan çalışan işe yönelik performansını artırarak müşterilere de pozitif bir katkı sunmuş olacaktır (Pelit ve Öztürk, 2010: 49).

Bir kurumun ve örgütün mülkiyetinde yani gücünde olan bütün parasal değerler ve varlıklar, örgütün sahip olduğu insan kaynaklarının etkin yönetimi ile örgütsel amaçlar için birer araç olabilir. Bir örgütün bünyesinde bulunan teknolojik donanım ve nitelikli personel, insan kaynakları tarafından bir arada kullanılarak, isteklendirilmediği ve harekete geçirilmediği sürece örgüte yarar sağlanamaz (Can, Akgün ve Kavuncubaş, 1995: 317).

İşyerinde çalışanın işten beklentilerine karşılık verebilen örgütler personel temininde sıkıntılar yaşamazken, çalışanın beklentilerini karşılayamayarak iş tatminini sağlayamayan örgütler, personel temin sürecinde de büyük zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca çalışanların düşük düzeydeki iş tatmininin sonuçları olarak; işe devamsızlık, verimliliğin düşmesi ve işten ayrılmalarda artışlar örnek olarak verilebilir. Yaşanan bu olumsuz süreçler nedeniyle, çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinde de düşüşler meydana gelir (Urhan, 2014: 7). Çalışanlarının iş tatminlerini arzu edilen seviyede sağlayabilen örgütlerde, iş gücü devri ve işe devamsızlığın daha düşük seviyelerde olduğu müşahade edilmiştir. Personel davranış ve tutumları ile bunların oluşmasına etki eden faktörler incelenmesine rağmen, personelin işten ayrılma oranı örgütler için hala önemli büyük bir sorun olarak

görülmektedir. Personelin işten ayrılmasına neden olan faktörler üzerine yapılan birçok araştırma sonucunda; işten ayrılmaya yol açan davranışların büyük ölçüde işgörenlerin örgüte bağlılık seviyelerinin bir göstergesi olan mesleki doyum ile doğrudan bir ilişkisi olduğunu göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2005: 28).

Mesleki doyumun örgüt ve çalışan açısından önemini kavrayan yöneticiler, çalışanlarının iş tatminlerinin ne seviyede olduğunu anlayabilmek maksadıyla çalışanlarda oluşan iş tatmininin tespitine yönelik araştırmalar yaparlar. Belirli aralıklarla yapılması gerekli olan iş tatmininin tespitine ilişkin ölçümler; yönetim, örgüt politikası ve yönetimin ortaya koyduğu uygulamaların (iş geliştirmesi, yöneticilere verilen eğitim, yönetime katılım, grup kararları, çalışanlara sağlanan sosyal yardım, ikramiye, prim veya diğer çeşitli özendirme sistemleri gibi) başarısının ölçülmesinde kullanılabilecek kriterleri ve standartları oluşturur. Kurumun ve örgütün hedeflediği ekonomik amaçlara ulaşmasında iş doyumunu önemli bir araç olarak da kullanılabilir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin düşük seviyede olmasının, olumsuz etken (işe devamsızlık, iş gücü devri ve düşük verimlilik) olarak örgütün ekonomik amaçlarına ulaşılmasını büyük oranda önleyeceği gerçeği düşünülerek iş tatmini istenilen seviyede gerçekleştirilmeye çalışılır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 40).

Hayatları süresince zamanlarının çoğunluğunu işyerlerinde geçiren bireylerin iş yaşamında hissettikleri mutsuzluk ve buna bağlı oluşan iş tatminsizliği; örgütlerin işleyişine, verimliliğine ve hedeflerine ulaşmalarında olumsuz etki yaratacaktır. Beklentileri karşılanan çalışanlar mutluluk hissedecek ve bunun doğal bir sonucu olarak ise performansları ve işlerine karşı olan sorumluluk duyguları da artacaktır. Örgütler çalışanlarının beklentilerini en iyi şekilde karşılayabildikleri sürece büyük zararlar doğuran işten ayrılma ve devamsızlık oranlarını düşürebilmektedirler. Tüm bu belirtilen hususlar çerçevesinde; yöneticilerin gelişen teknoloji ve artan rekabet ortamında örgütlerinin önceden planladıkları hedef ve amaçlarına ulaşabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri maksadıyla çalışanlarının iş tatminine önem vermeleri gerektiği değerlendirilmektedir. Çünkü iş tatmini noktasında öğretmenlerdeki maksimum doyum en yüksek performansa, minimum doyum ise düşük performansa neden olabilir.

2.1.2. Mesleki Doyumun Alt Boyutları

Mesleki doyumun içsel ve dışsal olmak üzere iki adet alt boyutu mevcuttur. Bu alt boyutlar;

Dışsal doyum: İşin dışsal niteliğine yani işin çerçevesine yönelik doyumla ilgili ögelerden oluşur. Bu ögelerin başlıcaları; “örgüt yönetimi ve politikası, örgütün denetim şekli, örgütteki işgören ortamı, ast-üst ilişkileri, çalışma koşulları ve ücrettir” (Öge, 2018).

İçsel doyum: içsel niteliğe yönelik tatmine ilişkin ögelerden meydana gelmektedir. Bu ögelerin başlıcaları; “Başarmak, beğenilmek, tanınmak, görevin verdiği sorumluluk, terfi edilmeye yönelik görev değişikliğidir” (Öge, 2018).

Sonuç olarak mesleki doyum yani iş doyumunu/tatmini; çalışanın/işgörenin yaptığı işi, iş ortamını, iş arkadaşlarını ve çevresi ile işyerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşur (Gençay, 2007).

2.1.3. Mesleki Doyum İle İlişkili Kavramlar

Mesleki doyum/iş tatmini/iş doyumunu; “verimlilik, güdüleme/motivasyon, işi çekici bulma, performans, örgütsel bağlılık, sağlık, moral, işten ayrılma ve devam-devamsızlık” vb. bazı kavramlarla yakından ilişkilidir (Mahmutoğlu, 2007: 28).

İşgören açısından bakıldığında mesleki doyum arttığında verimlilik artmakta, bu azaldığında ise verimlilik düşmektedir. Bu açıdan bakıldığında mesleki doyum ile verimlilik arasında doğru orantı mevcuttur. Aynı şekilde motivasyon/güdüleme ile mesleki doyum arasında da doğru orantı vardır. Çünkü işgörenin motivasyonu arttıkça mesleki doyumun artması beklenirken, motivasyonu düştüğünde mesleki doyumun azalması beklenir.

Mesleki doyum ile işyerine/göreve gecikme, vaktinde gelmeme, çok sık devamsızlık yapma ve iş gücü devir oranı arasında sürekli ve ters bir orantı yani ilişki mevcuttur. Mesleki doyum ile işe düzenli gelme, işe devam etme, çalışma süresini verimli kullanma ile örgütün kurallarına uygun hareket etme arasında ise aynı yönlü bir ilişki mevcuttur.

“Mesleki doyum ve işgörenin sağlıklı olması” arasında ise doğru orantıdan söz edilebilir. Sağlık sorunları yaşayan işgören; mesleki doyumdan daha ziyade iş yapmakta ve işine odaklanmakta sorunlar yaşar ve bu durum da mesleki doyumunu yani iş tatminini olumsuz etkiler.

Diğer açıdan çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla diğer girdilerin sonucunda alınan çıktı miktarıyla işgörenin beklentisinin seviyesindeki çıktı miktarının oranı mesleki tatminin ortaya çıkmasında ve belirlenmesinde son derece önemli unsurlar arasındadır.

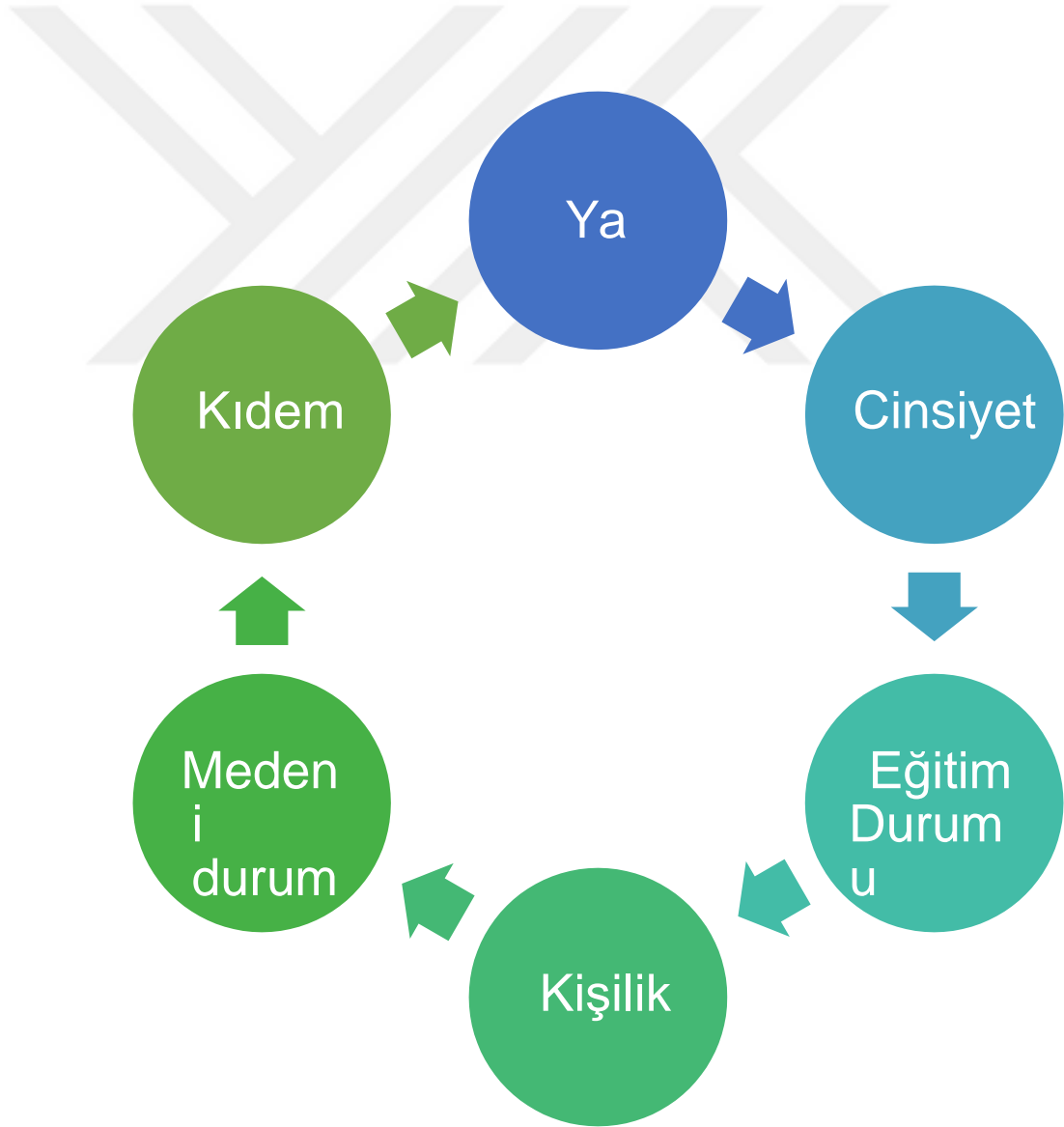
Örgütteki çalışanların mesleki tatmin düzeylerinin düşük olması; verimlilikte azalmalara, sosyal ilişkilerde bozulmaya, şikayetlerin ve yakınmaların artmasına, denetlemelerde ve örgütsel etkililikte sorunlara neden olabilmektedir (Balcı, 1985:3-22).

2.1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Mesleki doyumu etkileyen faktörler; “bireysel faktörler ve örgütsel faktörler” olmak üzere iki ana başlık olarak ele alınmaktadır.

Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler

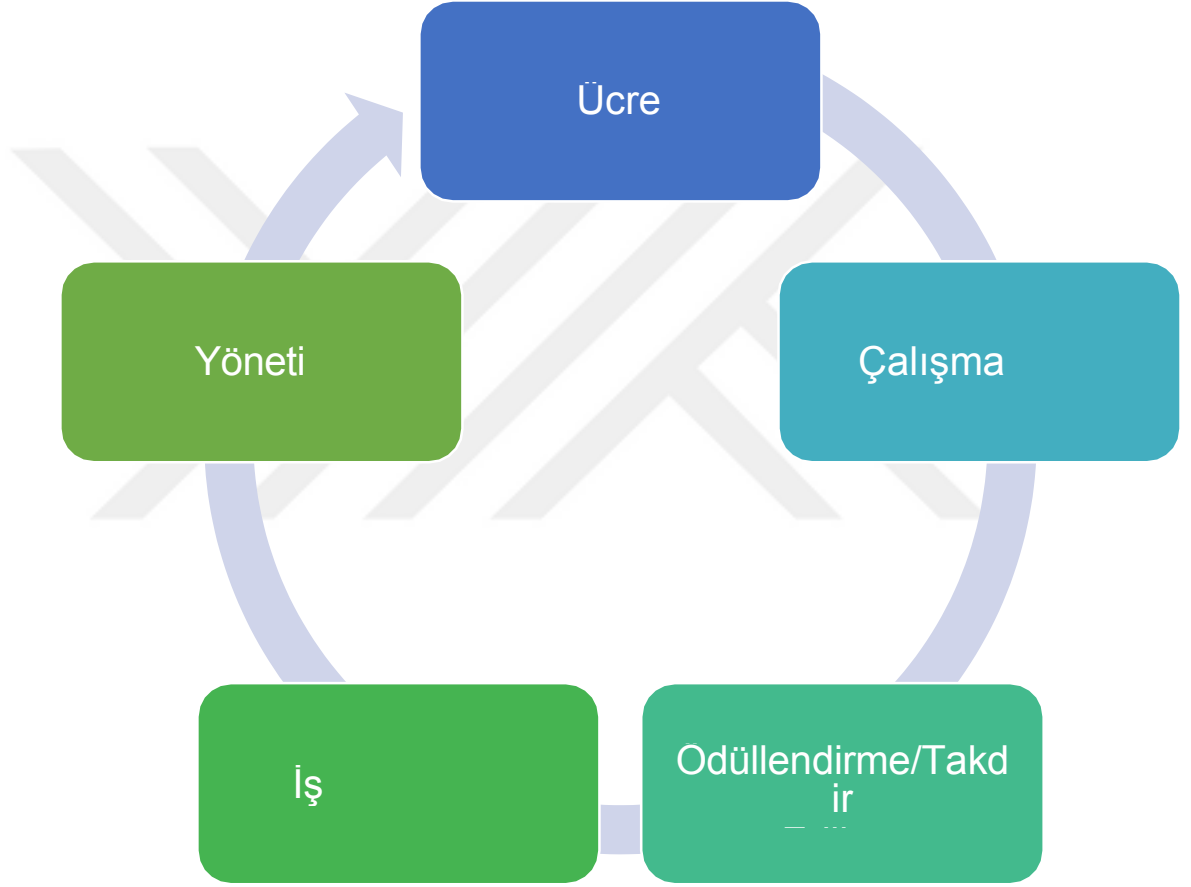
Mesleki doyumu etkileyen bireysel faktörler mevcuttur. Bunların başlıcaları; “yaş, kıdem, kişilik, cinsiyet, eğitim seviyesi ve medeni durum(evli-bekar)”dur.



Şekil 1.1. Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler

Mesleki Doyumu Etkileyen Örgütsel Faktörler

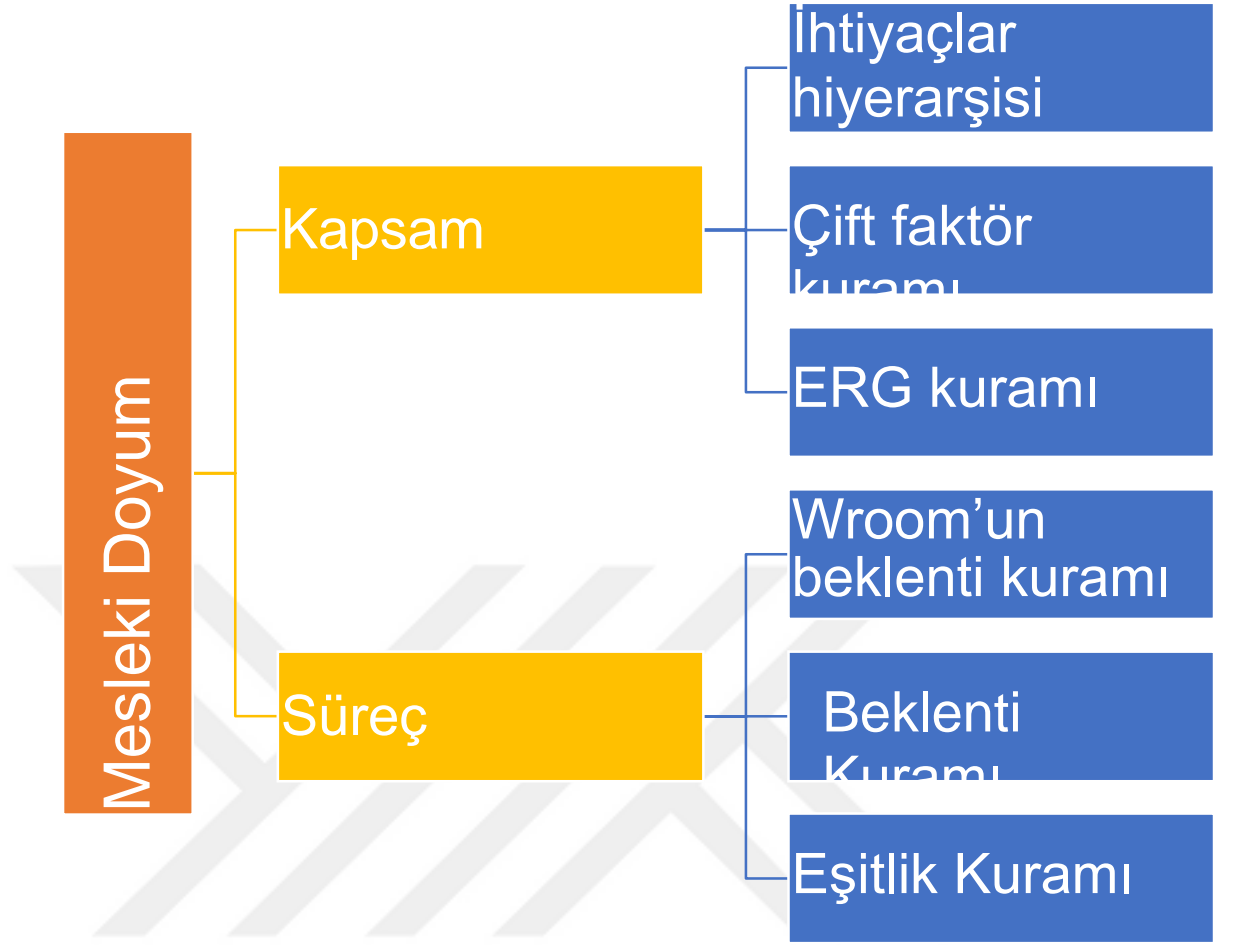
Mesleki doyumu etkileyen çeşitli örgütsel faktörler vardır. Bunların başlıcaları; “ücret, yönetim, çalışanın ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi, iş arkadaşları ve çalışma koşullarıdır.



Şekil 1.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Örgütsel Faktörler

2.1.5. Mesleki Doyum Kuramları

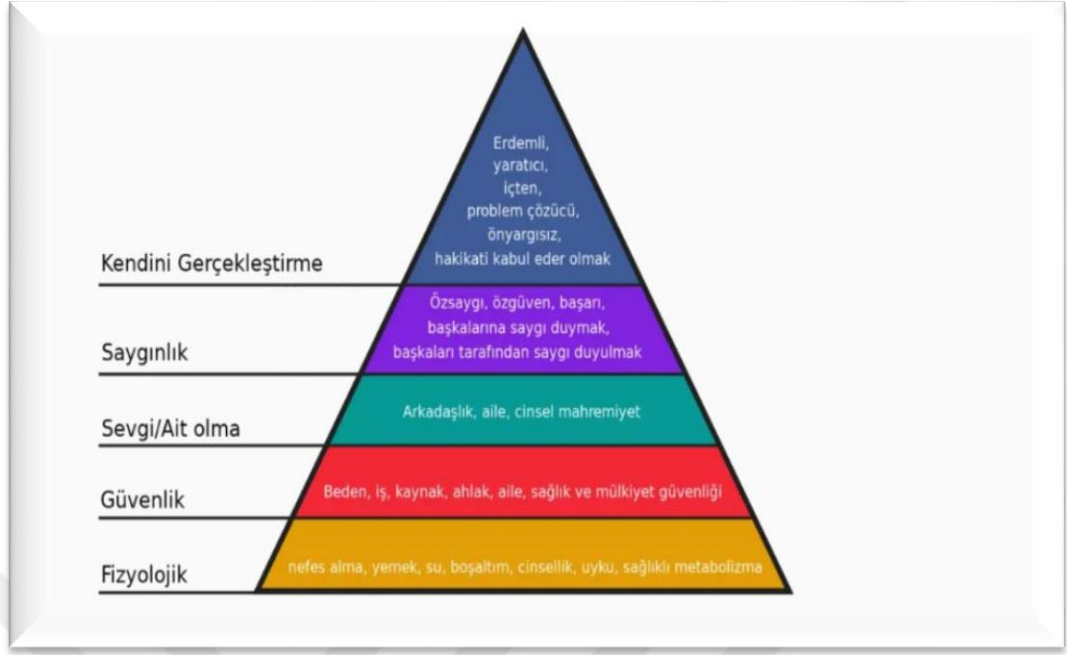
Mesleki doyumu kuramları incelendiğinde; literatür olarak iki ana bölüme ayrıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki; “işgörenlerin sahip olduğu beklentilerinin ve ihtiyaçlarının giderilmesine ilişkin” kuramlardır. İkinci ise; “işgörenlerin mesleki doyuma ilişkin olan tutum ve davranışlarının nasıl-hangi şekilde yönlendirileceğine yönelik” kuramlardır. Bu kuramlar; “kapsam kuramları ve süreç kuramları olarak” ikiye ayrılarak incelenebilir.



Şekil 1.3. Mesleki Doyum Kuramları

Kapsam kuramları içerisinde yer alan Abraham Maslow'un gereksinimler sıra düzeni teorisi incelendiğinde; bu teorinin aşağıdaki şekilde de görüleceği üzere bir piramit şeklinde tasvir edilmiştir. Maslow piramitte; beş farklı insanı fiziksel ve psikolojik ihtiyaç düzeyini önem sırasına göre düzenler.

Abraham Maslow gereksinimler sıra düzeni teorisiyle insan motivasyonu iç içedir ve her daim ilişkilendirilmiştir. Bu teori, insanın sahip olduğu ihtiyaçlarının giderilmesine ve karşılanmasını esas almaktadır. Bu ihtiyaçlar, insanın yaşama barınma gibi temel ihtiyaçlarından, kişinin psikolojik olarak refahını belirleyen karmaşık, duygusal ihtiyaçlarına kadar bir dizi bireysel arzu ve istekleri içerebilir. Abraham Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi(piramidi), beş basamaktan meydana gelmektedir. Bu beş basamak; (Eroğlu, 2010: 426).



Şekil 1.4. Abraham Maslow'un Gereksinimler Sıra Düzeni Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde; "insanın belli bir hiyerarşi içerisinde belli ihtiyaçlarının giderilmesi halinde bir sonraki gereksiniminin önem kazanacağı" ifade edilmektedir. Maslow'un piramidine göre; işgörenlerin mesleki doyumlarının gerçekleşmesi için en alt basamaktan başlayarak gereksinimlerin karşılanması gerekmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre işgörenlerin en temel gereksinimi; "fizyolojik ihtiyaçlarından olan güvenlik ve ücret ihtiyacı olurken", saygın olma ve kendini gerçekleştirme yüksek ihtiyaçlar olmakta ve ayrıca alt basamaklardaki gereksinimler giderildiğinde karşılanmaya çalışılmaktadır (Eren, 2017: 504).

Hersberg'in iki etmenli(çift faktörlü) güdüleme kuramı incelendiğinde; bireylerin doyumuna yönelik faaliyetlerin hangi şartlardan etkilendiğini açıklamak için Herzberg iki boyutlu kuramını kullanmıştır. Bu kurama göre insanların doyuma ulaşmasını engelleyen iki boyut faktörler mevcuttur. Herzberg, iki etmenli(çift faktörlü) güdüleme kuramında; "ilk boyutta yer alan faktörler motive etmeye ilişkin unsurlar, ikinci boyuttakiler ise hijyen-sağlık faktörü" şeklinde gruplandırmıştır. İlk boyutta yer alan faktörler; kişinin motivasyonuna sebep olan başarıyı elde etme arzusu, sosyal ilişkilerle beraber sosyal statüsünde yükseltmektir. İkinci boyuttaki hijyen faktörleri ise; kişinin yetiştiği ve yaşadığı çevreye yönelik olarak çalıştığı kurumun sahip olduğu özelliklere bağlı olarak; kültür, iş arkadaşlarıyla iletişimi ve örgütün üst yönetiminin işgörelere karşı yaklaşımından oluşmaktadır. (Can vd., 2015: 112).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını yeni bir yaklaşım ile ele alarak eksikliklerini gidermek için Alderfer kuram geliştirmiştir. Alderfer'in ERG kuramı incelendiğinde; ihtiyaçlar üç başlık altında değerlendirilmiştir. Bu başlıklar; Varoluş (Existence), İlişkiler (Relatedness) ve Büyüme (Growth)'dir. Alderfer'in ERG kuramı Maslow'un basamaklı gereksinimler sıra dizininden farklı olarak bireyin ihtiyaçlarının içiçe geçtiğini ve bunların bazılarının aynı anda giderilebilecek ihtiyaçlardan olabileceği düşüncesine dayanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016: 286). Clayton Alderfer'in ERG kuramını temellendirdiği üç ana boyut incelendiğinde;

- Varoluş (Existence) İhtiyacı; Kişinin yaşamını sürdürmesi için en ilkel ve olmazsa olmaz ihtiyaçlardır.
- İlişkisel (Relatedness) İhtiyaçlar: Bireyin diğer insanlarla ve toplumla iletişim kurmasına yönelik duyduğu gereksinimlerdir.
- Gelişme-Büyüme İhtiyaçları: Kişinin var oluşunu yani varlığını kanıtlamaya ve kendini gerçekleştirmeye ilişkin duyduğu gereksinimlerdir (Eren, 2017: 510-511).

Clayton Alderfer kuramında; bireyin ihtiyaçlarını giderebilmesi için belli bir sıra dizini olmadığını bunun yanı birden çok ihtiyacı bulunan bireyin piramitin en tepesindeki ihtiyacının giderilmesinin engellenmesi durumunda bir alt sıra dizinindeki gereksinime yöneleceğini ve şiddete başvurarak o ihtiyacını gidermeye çalışacağını savunmuştur. Örneğin; bireyin büyüme ve gelişmeye yönelik gereksiniminin giderilmemesi bir alt sıra dizinindeki sosyal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik çabasını arttıracaktır. Bu durumu yaşayan birey bir alt sıra dizinindeki bu ihtiyacını gidermek için uğraşacaktır (Can vd., 2015: 111).

Süreç kuramlarının ilki olan ve Wroom tarafından geliştirilen beklenti kuramı incelendiğinde; "bu kuram işğörenlerin işyerlerinde, sahip oldukları tutumları ve sergiledikleri davranışları nasıl yönlendirdiklerini ve mesleki doyum vasıtasıyla motivasyonlarının nasıl sağladıklarını" izah etmektedir. Bu kurama göre mesleki doyum işğörenin bizzat kendisince belirlenip tespit edilirken, işğörenin sahip olduğu "beklenti" ön plana çıkmaktadır. İşğören işine yönelik gerekli olan gayreti gösterdiği zaman sahip olabileceği amaçların olduğuna dair beklentisini oluşturabilir ise mesleki doyum artacaktır. Wroom'un Kuramında "valens" olarak ifade edilen bir kavram vardır. Bu kavram sahip olunan başarının işğören tarafından ne anlama geldiğini ve yüklenen değerini ifade eder.

Araçsallık kavramı ise, işgörenin emek ve gayretinin sonucu olarak sahip olunan birinci çıktının miktarı/oranı ile hedeflediği ikinci çıktıyla yani ödülün miktarı/oranı arasındaki bağın düzeyini tespit etmektedir(Önen ve Tüzün, 2005: 56).

Bekleyiş bir diğer isimle ümit kuramı olarak tanınan kuramda; işgörenlerin sahip oldukları farklılıklara dikkat çekilmekte ve ödül kazanmayı ümit(talep) eden çalışanın emeklerinin ve davranışlarının nasıl yönlendirileceği ifade edilmektedir. Ödüle ulaşmak isteyen işgören, bu ödül ister maddi olsun ister manevi, ödülün kendisi için taşıdığı değeri ve ifade ettiği anlamı subjektif algısı ile tespit etmektedir. Bundan dolayı her işgörenin farklı özelliklere sahip olması ve farklı konumlarda/mevkilerde görev yapıp, farklı değer anlayışlarında olması kaçınılmazdır. İşgörenin değerleri algılayışlarına uygun olarak emek ve çabalarının sonucu olarak ödül kazanılması mesleki doyumunu artırır, tersi durum söz konusu olduğunda ise mesleki doyum azalmaktadır (Eren, 2017: 532-534).

Wroom'un kuramı geliştirilerek Porter ve Lawyer tarafından yeni bir kuram geliştirilmiştir. Geliştirilen bu kuramın temel özelliği, işgörenin gösterdiği çaba sürekli olarak yüksek performans ve verimliliğe yol açmayacağı, onun potansiyelinin göz ardı edilemeyeceği, önemli ve etkili olduğudur. Ayrıca Porter ve Lawyer, işgörenin kendisine dönük oluşturduğu algının da mesleki doyuma etkili olduğunu ifade etmişlerdir. İşgörenlerin sahip oldukları görev ve sorumluluklar ile üzerlerine yüklenen rollerin gereksinimlerine ilişkin davranışlar sergilemeleri beklenirken, ayrıca işgörenlerin üst yöneticilerine ilişkin beklenti içerisinde olmaları örgütlerin hedeflerine ve örgütsel amaçlara ulaşabilmesi amacıyla bu uyumun gerçekleşmesine dayalıdır (Koçel, 2007: 561).

Porter ve Lawyer beklenti kuramını; “ödüle ilişkin oluşan beklentiler, ödülün işgören için önemi ve işgörenin hedef/amaç ve beklentisinin karşılanması amacıyla örgütsel adaletin sağlanması gerekmektedir” düşüncesi ile temellendirmiştir (Can vd., 2015: 116). Bu kurama göre; işgörenlerin mesleki doyuma ulaşabilmeleri için çıktının beklentilerini karşılayacak seviyeye ulaşmasının zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, çıktı işgörenin beklentilerini aşan bir seviyede olduğunda bu çalışmada rahatsızlık oluşturabilirken, daha düşük seviyede bir çıktı ile karşılaşmak ise işgörenin mesleki tatminini azaltacaktır (Eren, 2017: 541).

Adams'ın eşitlik kuramı; işgörenlerin değerlendirmeleri ve karşılaştırmaları sonucunda elde ettikleri sonuca göre mesleki doyumlarını oluşturmaktadır. İşgörenler açısından eşitlik; “çalışan tarafından ortaya konulan emek ve enerji ile elde ettiği

kazanımların, diğer işgörenlerin sahip olduklarıyla karşılaştırılmasının doğal bir sonucudur. İşgörenler, kendisi gibi aynı görevi yürüten veya kendisine eşit seviyede olduklarını düşündükleri işgörenler ile kendi sonucunu karşılaştırdığı zaman bulduğu sonuçlar daha düşük ise eşitlik kuramına göre işgörenler gösterdikleri çabanın miktarını azaltabilmektedirler(Koçel, 2007: 494).

Adams'ın "eşitlik kuramı", geniş anlamıyla işgörenlerin kendilerine davranıldığı gibi diğer çalışanlara da aynı şekilde ve eşit davranılmasını istemelerinin üzerine temellendirilmiştir. Bu kurama göre; işgörenlerin yaptığı karşılaştırma ile çalışanlar arasında eşitliğin ve dengenin olmasına yönelik isteğini ifade etmektedir. Adalet ve Eşitliğin olmadığı, adam kayırmanın olduğu kurumlarda/örgütlerde örgütsel bağlılık ve mesleki doyumun sağlanması oldukça zordur (Özkalp ve Kirel, 2016: 292).

2.1.6. Mesleki Doyum Ölçümü

Mesleki doyum kavramı; tanım ve ölçüm noktasında zor kavramlar arasında gösterilmektedir. Çalışanların yani işgörenlerin mesleki doyumunu noktasındaki ölçümler için genel olarak iki farklı yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemler;

- ❖ Birinci yöntemde boyutlar ölçülerek toplam mesleki doyuma ulaşılmaktadır.
- ❖ İkinci yöntemde ise boyutlar alınmayarak tek ifade olarak mesleki doyum ölçülmektedir (Erçin, 2020; 47).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Tüm örgütlerde amaç devamlılığın ve verimliliğin sağlanmasıdır. Örgütlerin devamlılığının sağlanması, işin niteliğine uygun yeterlilikte donanıma sahip çalışanlarla yakından ilişkilidir. Çalışanların sahip olduğu beceri ve yetenekler, örgütlerin sürekliliğini sağlaması için yeterli değildir. Çalışanların bu donanımın yanında örgütlerine ve işlerine karşı güçlü duygulara sahip olması gerekmektedir (Bolat ve Bolat, 2008). Örgüt, yaptığı işe/ faaliyete motive olmuş insan kaynağını elde ettikten sonra bu kaynağının örgütte kalmasına ihtiyaç vardır. Bu durum ise örgütsel bağlılıktır (Gök, 2016). Bu çerçevelerden bakıldığında örgütsel bağlılık; "Çalışanların örgütte devam etme arzusu ile beraber örgütün hedef ve değerlerine ilişkin bağlılığıdır" (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütte verimliliğin sağlanabilmesi için çalışanın sadakatinin yanı sıra, ortak amaç, değer ve kültür etrafında birleşmeye yönelik emek harcanan bir süreçtir" (Sığırı, 2007).

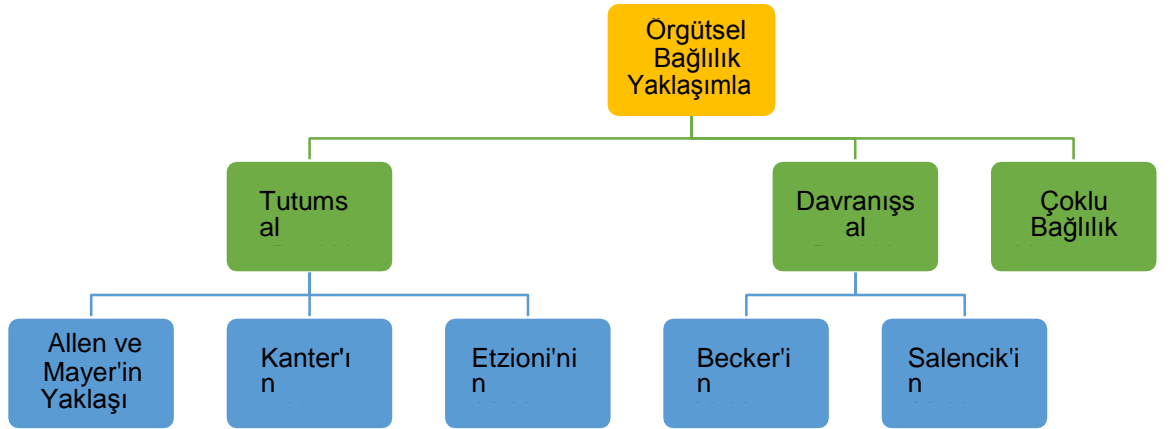
2.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kısaca, “işgörenin örgütün hedef ve değerlerinden yana etkili bir şekilde bağlanması” şeklinde ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütteki verimliliğin gerçekleşmesi amacıyla işgörenlerin örgütlerine sadakat göstermelerinin yanında; ortak bir değer, hedefin ve kültürün etrafında birleşmelerine yönelik emek harcanan bir süreçtir.

1956 yılında Whyte tarafından; “örgütsel bağlılık” kavramı literatüre kazandırılmıştır. Porter, bu kavram üzerinde çalışmaları genişletmeye çalışmış, devamında ise Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi araştırmacılar kavramın gelişmesine katkıda bulunmuşlardır. Örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkmasından sonra yapılan çalışmalar, bu kavram bağlamında “Organizasyona bağlılık, kurumsal bağlılık ve işletmeye bağlılık” gibi farklı kavramları da beraberinde getirmiştir (Örücü ve Kışlalı, 2014).

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Yaklaşımlar ve modeller, örgütsel bağlılık açısından; “sahip olunan farklı yönlerdeki bakış açılarını ele alarak bunların incelendiği, yorumladığı ve örgüt içinde nasıl ifade edildiklerinin araştırıldıkları için” oldukça önemlidir. Bu çerçevede örgütsel bağlılık yaklaşımları sınıflandırıldığında;



Şekil 1.5. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık yaklaşımlarından Davranışsal bağlılığa yönelik Howard Becker'in yaklaşımını incelediğimizde Becker; “örgütsel bağlılık kavramını, işgören-örgüt ilişkisi perspektifi bakımından ilk olarak kavramsallaştıran” araştırmacılarıdır. Howard Becker (1960), işgörenlerin örgüte yönelik yaptıkları yatırımlar sebebiyle bağlı kaldıklarını ve ayrılmayı düşünmediklerini ifade etmektedir. Howard Becker'a göre yapılan bu yatırımlar örtük/saklı yatırımlardır ve sahip oldukları değer işgörenin kendisi tarafından bizzat belirlenmektedir. Bazı durumlarda işgörenler, kurumlarına ne kadar uzun yıllar boyunca hizmet ederse o kadar fazla avantajlara sahip olabilmektedir (Çıpa, 2020; 67). Örneğin; işgörenlerin örgütte çalıştığı yıla oranla emeklilik fonlarının değerinin artacağını öğrenmeleri durumunda işgörenlerin örgütlerine hizmet etmeye devam etme konusunda daha yüksek motivasyona ve bağlılığa sahiptir.

1968 yılında örgütsel bağlılık türleri arasında yaygın olarak kullanılan bağlılık biçimlerinden biri olan; “tutumsal bağlılığa yönelik Kanter'in Örgütsel bağlılık Yaklaşımı incelendiğinde ise; Devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı” olarak amaçladığı modeli 3(üç) boyutta açıklamıştır.

- Devam bağlılığı; işgörenin kendine ilişkin duygulardan bağımsız şekilde sosyal bir rol için bilişsel bir bağlılığına dayanır. İşgörenin örgüte üye olmasının maliyetler ve fayda yönünden kar getirmesi tespitine dayanarak işgören bilişsel bir bağlılık geliştirir. Devamlılık bağlılığı; İşgörenin örgüte üye olmasının ya da olmamasının ilerleyen süreçte karlılığından pay almak için iyi bir şeyden vazgeçerek yaptığı fedakârlıklar ve yatırımları yoluyla meydana gelmektedir.
- Uyum bağlılığı; işgörenin devam bağlılığındaki bilişsel süreçlere dayanması yerine, uyum bağlılığında; işgörenin sosyal ilişkilerin ve duyguların temelini esas almaktadır. Uyum bağlılığına sahip işgörenler örgütteki sosyal gruba sıkı sıkıya bağlı oldukları için işletmelerine bağlıdır.
- Kontrol bağlılığı; İşgörenin örgütün değerlerini ve normlarını özümsemesiyle kişinin değerlerine ve ahlaki yapısına dayanmaktadır. İşgören sonrasında örgütün sahip olduğu değerleri ve normları kendi davranışlarının yönlendirilmesine yönelik kullanmaktadır (Çıpa, 2020; 67).

Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı incelendiğinde; örgüt yöneticilerinin işgören üzerinde hakimiyet kurabilmek için işgörenin örgütü ile tecrübe edebileceği 3 çeşit katılım şekli tanımlanmıştır. Bunlar; “Ahlaki katılım, hesapçı katılım ve yabancılaştırıcı katılım”dır.

- Ahlaki katılım; işgörenin örgütün normlarını benimsemesinin, değerlerini ve hedeflerini yönetim ile özümsemesinin sonucudur.
- Hesapçı katılım; üst yönetim ve işgören arasındaki fayda–ödül hesabının ve alışverişinin bir sonucudur.
- Yabancılaştırıcı katılım; işgörenin örgütüne yönelik bağlanmakta zorlandığı veya kendini bağlılıktan çıkarma yönünden ciddi oranda kısıtlandığı olumsuz durumun bir sonucudur.

Etzioni; sadece işgören ile örgütü arasındaki ilişkiyi ele almakla yetinmez, ayrıca herhangi bir gücün bulunduğu/ortaya konduğu herhangi bir iletişime ve ilişkiye de önerilen katılım biçimleri uygulanabileceğini düşünmektedir (Çıpa, 2020; 67).

O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı incelendiğinde; örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bir bağ şeklinde tanımlamaktadırlar. Ayrıca O'Reilly ve Chatman “uyum, özdeşleşme ve içselleştirme” olarak 3 farklı bağlılık boyutunu önermektedir. Bu boyutlara göre:

- Uyum bağlılığı; işgörenin ödülleri kazanmak için davranışlarında ve tutumlarında örgütünkileri benimsenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlılık çeşitinde ana hedef dışsal ödüllere ulaşmaktır.
- Özdeşleşme; işgörenin örgüte katılma arzusunu yansıtmaktadır. Bir işletmeye katılmak işgörenleri üye olduğundan dolayı tatmin etmektedir.
- İçselleştirme; işgörenlerin ve örgütün/kurumun karşılıklı değer ve yargılarına dayanan katılımı içermektedir. Örgütün amaçları sonucunda hedeflediği tutum ve değerlerin işgöreninki ile bağdaşması sonucunda içselleştirme boyutu ortaya çıkmaktadır (Çıpa, 2020; 67).

Salancik'e göre Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı incelendiğinde; işgörenin davranışları vasıtasıyla yürüttüğü faaliyetlerin ve örgütüne yönelik ilgisini fazlalaştıran inançlara bağlanması durumu olarak görmektedir. Salancik'in bu yaklaşımı; işgörenin tutumları ve davranışları arasındaki uyuma dayanır. İşgörenin sahip olduğu tutumlar ve sergiledikleri

davranışlar arasında uyumsuzluk olduğu vakit işgören gerilim ve strese yaşayacaktır. Tam tersi olarak tutumlar ve davranışlar arasında uyum olduğunda ise yüksek düzeyde bağlılık gerçekleşecektir. Salancik, işgörenin her davranışa yönelik benzer şekil ve miktarda bağlanılamayacağını belirtmiştir. Ona göre insanın ortaya koyduğu davranışların bazı özellikleri bu davranışlara yönelik işgörenin bağlılığını etkilemektedir. İşlendiğine/yapıldığına yönelik şüphe olmayan ve kesin olan, bir defa sergilendikten sonra geri dönülemeyen, başkalarının gözü önünde yapılan ve gönüllülük esasına dayalı şekilde sergilenen davranışlar bireyin bağlılığının miktarını etkileyerek belirleyici rol oynamaktadır (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 560).

Gerek Salancik gerekse Becker bağlılığı; “işgörenin sergilediği davranışlarını devam ettirme eğilimi” şeklinde tanımlamaktadırlar. Becker'in yaklaşımında ise; “bireyin örgütün sergilediği davranışlara yönelik bağlılık sergileyebilmesi için o davranıştan vazgeçtiğinde kaybederek elinden gidecek yatırımların bilincinde olması gerekir”. Salancik'in yaklaşımında ise, işgörenin örgütsel davranışa ilişkin bağlılığının meydana gelmesi için işgörenle örgütü arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumunun var olması yani işgörenin davranışı devam ettirme arzusu içinde olması gerekir (Gül, 2020: 46).

Çoklu bağlılık yaklaşımı; çalışanın kurumuna/işletmesine, mesleğine, görevine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı şekilde bağlılık gösterecekleri düşüncesinden hareket etmiştir. Bundan dolayı çoklu bağlılık yaklaşımında işgörenin bağlılık kaynaklarını saptamak amacıyla bir örgütle iletişim kuran tüm grupların tespit edilmesi zorunludur. Çoklu bağlılığın kaynakları incelendiğinde; “örgüt yöneticileri, işgörenler, müşteriler, çeşitli gruplar, sendikalar” karşımıza çıkmaktadır. Buda göstermektedir ki çoklu bağlılığın kaynağı genel anlamda kamuoyudur.

Örgütlerin var olma sebepleri, meydana geldiği grubun hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırmaktır. Örgütlerin yapılarını tespit etmeye yönelik yapılan çalışmalar; işgörenlerin çoklu rol yönelişlerinin örgüt yöneticileri tarafından farkına varıldıklarını ortaya koymaktadır. Yine örgütsel bağlılık yazınına göre; örgüt üyelerinin örgütünün amaç ve değerler setinin farkında oldukları kabul edilmektedir. Bu yaklaşıma göre, işgören tarafından örgüte duyulan bağlılığın bir başka işgören tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceği öngörülmektedir. Bundan hareketle; işgörenin örgütüne yönelik bağlılığının kaynağı ücret

olabilirken, diğerk işğörenin bağıllık sebebi örgütün üyelerine karşı gösterilen yakından ilgilenmek ve hassas davranmak olabilmektedir (Gül, 2020: 46).

Çoklu bağıllık yaklaşımına göre örgütsel bağıllıkta örgütü meydana getiren iç ve dış unsurlar çoklu bağıllıklarının sonucu olarak kendini göstermektedir. İşğörenler; örgütteki yöneticilere, iş arkadaşlarına, referans gruplarına farklı oranda çeşitli miktarlarda ve seviyelerde bağıllıklar hissedebilmektedirler. İşğörenler bu durumun yanında örgütün dış unsurlarını meydana getiren; toplumuna, sendikasına, meslek odasına, tedarikçisine, müşterilere kısacası iletişim içinde olduğu tüm kamuoyuna yönelik farklı oranlarda ve şekillerde bağıllıklar gösterebilmektedir(Balay, 2000: 26).

2.2.3. Örgütsel Bağıllığın Önemi

Örgütler devamlılıklarını sağlamak ve etki alanlarını/ verimliliklerini artırmak için nitelikli işğörelere ihtiyaç duymaktadırlar. Nitelikli işğören de kolay yetişmemekle beraber, nitelikli işğörenin kaybı örgütü zayıflatmakta, etkililiğinin ve verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağıllık, kurum ve kuruluşlar/örgütler açısından daha fazla öneme sahiptir ve bu günden güne artmaktadır(İnce ve Gül, 2005: 13).

Günümüzde insanoğlunu için, toplumsal hayata ve özellikle de çalışma hayatı onun kimliğinin ve kişiliğinin bir parçası konumundadır. Bundan dolayı bir insan bir örgüte girerken ya da meslek seçiminde bulunurken onun insani yönü daha ehemmiyet kazanmakta, kişinin insani özellikleri, ilgileri, duyguları ve sahip olduğu güdüler örgütte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu sebeple günümüzde insanoğlu; teknolojik imkanlara sahip ve maddi sorunlarından kurtulmuş/aşmış şekilde iş çevrelerine, iş ve örgütün desenlenmesine güçlü bir katılım arzulayabilmektedir. Bu konuya yönelik yapılan araştırmalar; insanın paradan çok özerklik, özgürlük ve tercih yapma-kişisel seçimde bulunma hakkını hedeflediğini göstermektedir(Balay, 2000: 11-12).

İşğörenlerin sahip olduğu bağıllığın düzeyi; örgütün verimliliği ve başarıyı artırma noktasında en önemli faktörlerden biridir. Zira örgütler varlıklarını sürdürmek istiyorlarsa, mutlak surette işğörenlerinin bağıllıklarını kazanmalıdır. Ayrıca örgüt yöneticileri, işğörenlerini problem üretmek yerine problemi çözen ve bu katkı sağlayan insanlara dönüştürmek için üyelerinin örgütsel bağıllığını arttırmak için çaba harcamalıdır (İnce ve Gül, 2005: 13-14). Çünkü işğörenler; bağıllıkları miktarınca sadık, verimli, sorumluluk sahibi oldukları kabul edilmektedir. Sonuç olarak eğitilmiş ve yüksek performansa sahip işğörenin uzun zaman boyunca örgütüne katkı sağlaması örgütte verim artışına sebep olur.

Bunun doğal sonucu olarak örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan işgören örgütten ayrılmayı düşünmez ve örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar. Bundan dolayı örgüt yöneticileri çalışanlarının bağlılıklarını artırmak için daha fazla çaba harcamak zorundadırlar(İnce ve Gül, 2005: 15).

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

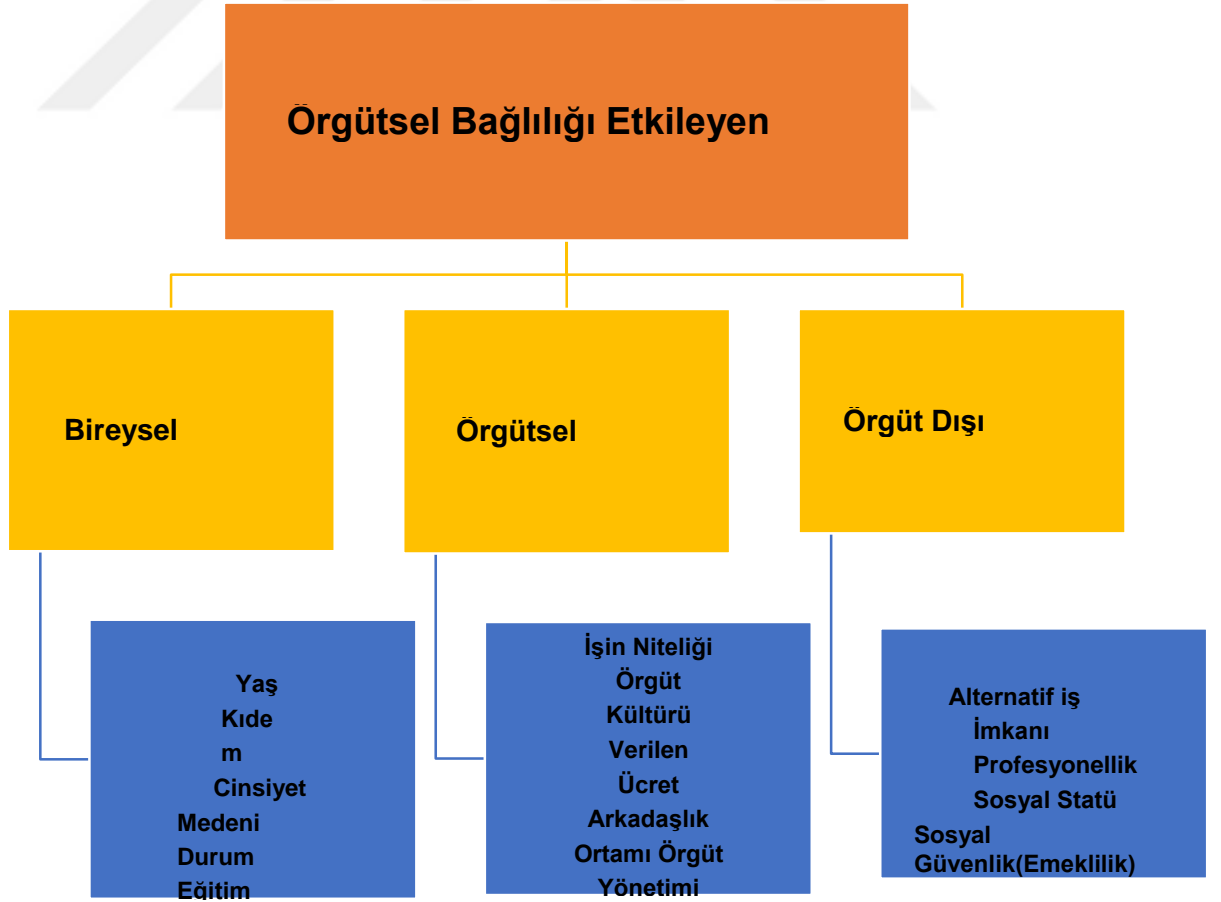
Etzioni (1961) ve Kanter (1968), Chatman ve O'Reilly (1986) tarafından örgütsel bağlılığın ilk sınıflandırmaları yapılmıştır. Bu araştırmacıların sınıflandırmalarının yanında Allen ve Meyer'in (1991) ortaya koyduğu tasnif günümüzde halen geçerliliğini korumaktadır. Allen ve Meyer açısından örgütsel bağlılık kavramı; "duygusal, normatif ve devam bağlılığı" olmak üzere 3 boyut olarak ele alınmaktadır(Uçar, 2018; 236). Bu boyutlar;

- ❖ Duygusal Bağlılık: işgörenin tutumundan kaynaklı ve bu tutumun sonucu olan bir bağlılıktır. Duygusal bağlılık; "işgörenin örgütün kuralları, politikaları, ilkeleri, stratejileri, amaçları, hedefleri, değer ve yargılarını benimsemesi, örgütün faaliyetlerini desteklemesi, örgütü ile kimlik özdeşliği kurmasının sonucu oluşan bağlılık" şeklinde ifade edilmektedir. Aynı zamanda duygusal bağlılık; işgörenlerin duygusal olarak işletmeye/örgüte bağlanmasını, örgütün faydası/çıkarı için umulandan daha fazla çaba sarf ederek fedakarlık göstermesini ve kendilerini üye oldukları örgütün bir parçası olarak görmelerini kapsamaktadır(Eren, 2012: 556).
- ❖ Normatif Bağlılık: "işgörenin üye olduğu/kuruma/işletmeye/örgüte karşı sorumlu hissetmesi, bu sorumluluğundan dolayı yapması gereken işleri ve yürütmesi gereken görevlerinin olduğu bilincinde hareket ederek bu durumu özümsemesi, böylelikle işgörenin örgüt üyeliğine devam etme açısından zorunluluk hissettiği bir bağlılık türü" olarak tanımlanmaktadır (Sevinç ve Şahin, 2012: 267). Allen ve Meyer'a göre normatif bağlılığın üzerinde; "işgörenin örgütüne üye olmadan önce kazandığı kültürel ve ailesel sosyalleşmenin yanında örgüte girdikten sonraki örgütsel sosyalleşme süreci" etkili olmaktadır. Bu durum bir açıdan da bireyin sahip olduğu örgütsel bağlılık normunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık normu ise; "işgörenin kendisinden kaynaklı yüksek miktarda bağlılık hissiyle örgütüne yönelik duyulan bağlılık türüdür (Balay, 2014: 87-88).

- ❖ Devam Bağlılığı: Becker'in “Yan Bahis” kuramından hareketle geliştirilmiştir ve “zorunlu bağlılık” şeklinde isimlendirilen bir bağlılık çeşididir. Allen ve Meyer'a göre; işgörenin örgütünden sağladığı maddi ve manevi kazanımların sonucunda devam bağlılığı ortaya çıkmaktadır. Devam Bağlılığında kişilerin örgütte devamlılık sağlamalarının gerekçesi örgüte sundukları yatırımların yanında örgüte üye olarak kazandıkları fayda ve fırsatlardan vazgeçme maliyetidir. Bunlar; işgörenin çalışma arkadaşları ile olan yakın ilişkisi, alınan derece ve kıdemler, emekliliğe yönelik yapılan yatırımları, özel yetkiler ve kariyer fırsatı gibi örgütte kaldığı sürece kazandığı yatırımlardır (Uçar, 2018; 236).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel/örgüt dışı faktörler başlıkları altında toplanabilir(Dur, 2019; 68). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır.



Şekil 1.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılığın pek çok göstergesi vardır. Bunlardan bazıları:

- ✓ Kurumun/ örgütün amaç ve değerlerini benimseme
- ✓ Kurumun/ örgütün faydasını kendinden üstün tutma
- ✓ Kurum/örgüt için fedakarlıkta bulunma
- ✓ Örgüt/kurum kimliği ile özdeşleşme
- ✓ Örgütü/kurumu içselleştirme(özümseme)
- ✓ Örgüte ve kuruma devam noktasında aktif olma
- ✓ Devamsızlıktan kaçınma
- ✓ Kurum üyeliğinin devam etmesine yönelik güçlü bir şekilde istekli olma
- ✓ Örgüte ve kuruma sadık olma
- ✓ Örgüt ve kurum için ek gayret ve çaba içinde olma

2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İşgörenin örgütüne yönelik bağlılığının derecesine bağlı olarak örgütsel bağlılığın sonuçları yüksek ya da düşük düzeyde ortaya çıkabilmektedir. Bağlılığın yüksekliği ve düşüklüğü ise olumlu yada olumsuz sonuçlar göstermektedir. Örgütsel amaçlar işgören tarafından kabul edilebilir bulunmadığı zaman işgörenlerin yüksek düzeydeki bağlılığında düşüş yaşanabilmekte hatta bu durum örgütün üye kaybederek dağılmasını hızlandırabilmektedir. Bu durumun tersi olarak amaçlar işgören açısından kabul edilebilir ve akla- mantığa yatkın ise güçlü seviyede bir bağlılığın sonucu olarak örgütsel verimliliğin artmasına ve örgütsel hedeflere ve amaçlara ulaşmayı hızlandırabilmektedir((Balay, 2000:83).

Örgütsel bağlılık ile davranışsal sonuçların yüksek ve güçlü ilişkilere sahip olduğunu yapılan çalışmalar göstermektedir. Bu çalışmalara göre; mesleki doyum, motivasyon, görüş bildirme ve örgüte devamlılık gösterme isteği örgütsel bağlılık ile olumlu yönde; iş değiştirmek, sürekli devamsızlık yapmak ve işe vaktinde gelmeyerek gecikmek ise örgütsel bağlılık ile olumsuz açıdan bağlantılı olan en önemli davranışsal sonuçlardandır(İnce ve Gül, 2005:94).

2.2.8. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Öğretmenler açısından örgütsel bağlılık, meslek seçimi ile başlamaktadır. Öğretmenlik mesleğini seçen birey, görevi isteyerek ve severek seçmeli ve mesleğin gereklerini iyi anlayarak kavramalıdır. Öğretmenlik mesleğini aile baskısı ile seçen kişinin örgütsel bağlılığı, kendi isteği ile severek tutku ile seçene oranla düşüklük gösterebilir. Aynı zamanda öğretmenlikte örgütsel bağlılığa etki eden başka faktörler de söz konusudur. Öğretmenlik mesleğinin rollerini kabul etme, öğretme noktasında doyumun sağlanması ve öğretmenin kurumunda kabul görmesi sonrasında öğretmende yüksek düzeyde bir bağlılık kazanılmış olur. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında; rollerinin örgüt tarafından kabul edilmesi ve okul tarafından kabullenilme sürecinde, okulun sahip olduğu değerler, grup kültürü ve diğer öğretmen arkadaşları ile kurduğu ilişki ve iletişimler etkili olmaktadır (Celep, 2014:147-148).

2.3. Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Kurumlarda/örgütlerde/işletmelerde mesleki doyum ve örgütsel bağlılığın verimlilik ve etkililik noktasında önemli bir etkisi olduğu inkar edilemez bir gerçektir. Yöneticiler açısından örgütüne gönülden bağlı ve işinde mutlu işgörenler daha etkili, yenilikçi, duyarlı ve mutsuz işgörenlere oranla daha fazla emek harcayarak gayret gösterirler. Bundan hareketle örgüt yöneticileri, örgütsel davranışların önemli oranda örgütsel bağlılık ve mesleki doyumdan etkilendiğini düşünürler. Bu sebeple örgüt yöneticileri işgörenlerin mesleki tatmini ve örgütüne duyduğu bağlılık ile yakından ilgilenmek zorundadırlar (Çetinkanat, 2000: 2-3).

Örgütsel davranış biliminde ve insan kaynakları yönetiminde çalışanların göstermiş oldukları davranışlar ve takındıkları tutumlar oldukça önemlidir. Özellikle mesleki doyum ve örgütsel bağlılığa yönelik tutumlar ayrı bir öneme sahiptir (Luthans, 1992:113). Mesleki doyum ve örgütsel bağlılık boyutundaki tutumlar ise; “örgüte yönelik geliştirilen tutumların toplamı” şeklinde tanımlanabilmektedir. Mesleki doyum; işgörenin işine/görevine yönelik tutumlarıyla bağlantılı iken, örgütsel bağlılık çalışanın faaliyet yürüttüğü örgüte yönelik sergilenilen tutum ve davranışlara yöneliktir.

Örgütsel bağlılık; “işgörenin örgütüne yönelik duygusal tepkisini yansıtırken, mesleki doyum; bireyin işine/görevine veya yönlerine duyduğu bir tepkiyi” ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık; “işgörenin örgütün amaçlarını ve değerlerini kapsayıcı bir biçimde örgüte

bağlanmayı”, mesleki doyum ise; “işgörenin sahip olduğu işi, çalışma ve oratay çıkan ürünü/çıktıyı” esas almaktadır. Lyman ve arkadaşlarına göre, örgütsel bağlılık zaman süreci boyutunda mesleki doyumdan daha kalıcı olduğunu ifade etmişlerdir. Çünkü bir insan emekli olunca mesleki doyumunu noktalanırken, örgütüne olan bağlılığı ve aidiyet hissi devam eder. Smith ve arkadaşları ile Porter; “işgörenin örgütüne duyduğu bağlılığın yavaş ve tutarlı bir şekilde geliştiğini bunun yanında mesleki doyumun daha dinamik ve değişken olduğunu, sürekli artıp azalarak daha çabuk gelişip değişebildiğini” belirtmişlerdir (Varoğlu, 1993). Ayrıca Smith; “işgörenin örgütsel bağlılığının, yürütülen faaliyetten, yapılan görevden ziyade örgüte yönelik olduğunu, mesleki doyumun ise kapsayıcı nitelikte, genel ve karmaşık bir niteliğe sahip olduğunu ifade etmiştir(Tok, 2004).

Willams ve Hazer, işgörenin sahip olduğu bireysel ve örgütsel özelliklerin mesleki doyumunu doğrudan etkilediği üzerinde durmuş ve bireysel ve örgütsel bu özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde oluşturduğu etkilerin ancak mesleki tatmin üzerinde etkileri dolayısıyla olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki doyum Scholl’a göre; “ödül ile maliyet arasındaki bir analizin fonksiyonu şeklinde ele alınırken; örgütsel bağlılık ise örgüt tarafından sunulan/sağlanan alternatif fırsatların çekiciliğinin, işgörenin yaşadığı doyumunun ve yatırımlarının büyüklüğünün bir fonksiyonu olarak daha karmaşık bir değişkeni” şeklinde ele alınmıştır(Varoğlu, 1993).

2.4. Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Mesleki doyum ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili çalışma sayısı ayrı ayrı kavramlar olarak ele alındığında oldukça fazladır.

- Mesleki doyum/iş (tatmini)doyumu ile ilgili sadece “yöktez” de iki bin civarı (1891) akademik çalışma mevcuttur.
- Örgütsel bağlılık ile ilgili “yöktez” de binbeşyüzden fazla (1582) akademik çalışma mevcuttur.

Bütün bunlarla birlikte mesleki doyum ve örgütsel bağlılığın beraber ele alındığı çalışma sayısı diğerlerine nispeten oldukça azdır. Bu iki kavramın beraber ele alındığı araştırmaların büyük çoğunluğu; İşletme, kamu yönetimi, turizm ve bankacılık alanlarında olmakla beraber az sayıda eğitime yönelik çalışmalar da mevcuttur.

Mesleki doyum/iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili eğitim alanında geçmiş yıllarda yapılan çalışmalar sırasıyla şunlardır;

- 2006 yılında Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Oktay Zaman tarafından Ankara ilinde “başka alanlardan rehber öğretmen olarak atanmış öğretmenlerin mesleki tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna bakıldığında; rehber öğretmenlerin iş tatmin düzeyini yüksek, örgütsel bağlılık düzeyinin ise orta seviyede görüldüğü tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve mesleki doyumları cinsiyet ve kıdem açısından farklılık göstermemiş olmakla beraber mesleki doyum puanları ve örgütsel bağlılık puanları arasında ise düzey olarak orta ve ilişki olarak pozitif yön tespit edilmiştir (Zaman, 2006).
- 2008 yılında Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Merve ELBİRLİK TÜLEK tarafından “vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının iş doyum-örgütsel bağlılık ilişkisi” araştırılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre; Okutmanların mesleki tatminlerinin yüksek düzeyde olduğu, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada; amirin tutumunun ve işin getirilerinin örgütsel bağlılığa destek verdiği, işin özellik ve niteliklerinin diğer faktörlerin varlığında örgütsel bağlılığa ilişkin herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır(Tülek, 2008).
- 2009 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Erdem Demirsoy tarafından beden eğitimi dersi öğretmenlerinin “mesleki doyum ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisi” araştırılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre; cinsiyet ve yaş faktörünün iş doyum ve örgütsel bağlılıkta anlamlı bir etkisine rastlanılamamıştır. Bunun yanında mesleki kıdem, iş tatmini noktasında etkin değilken, kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca mesleki doyum ve örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır(Demirsoy, 2009).
- 2010 yılında Hasan Demirtaş tarafından İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi dergisinde dershanede görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düzeyi mesleki doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu” isimli çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin

örgütsel bağlılıkları cinsiyet, branş, mezuniyet tarihi, pedagojik formasyon alma ve haftalık ders saati değişkenleri açısından anlamlı şekilde değişiklik göstermezken mesleki kıdemleri ve örgütteki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı oranda değişiklik göstermiştir. Mesleki doyum noktasında dershanedeki öğretmenlerin mesleki doyumunu; kıdem değişkeni dışında anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile mesleki doyum seviyeleri arasında orta seviyede ve pozitif yönde bir korelasyon tespit edilmiştir.

- 2014 yılında Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Nazif Dere tarafından, Adıyaman ilinde görev yapan öğretmenlere yönelik mesleki doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada, öğretmenlerin düşük düzeydeki mesleki doyumuna karşılık, orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki doyuma ve örgütsel bağlılığa yönelik puanlarda cinsiyet ve kıdem faktörüne göre anlamlı bir farklılık olmadığı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Dere, 2014).
- 2014 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Aslıhan Dilek Duran tarafından Yozgat İlindeki “sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre cinsiyet ve eğitim düzeyleri mesleki doyumda ve örgütsel bağlılıkta anlamlı bir fark oluşturmamıştır; bununla birlikte kıdem seviyeleri hem mesleki doyumda hem de örgütsel bağlılıkta pozitif yönlü bir fark oluşturmuştur. Aynı zamanda araştırmanın sonucuna göre; İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- 2014 yılında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Şadıman ESKİBAĞ tarafından “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki” yüksek lisans tezi olarak çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin eğitim mezuniyeti seviyesi yükseldikçe mesleki performanslarının düştüğü ve mesleki performansı en yüksek olan branş sınıf öğretmenleri olmakla birlikte okul öncesi öğretmenlerine oranla branş öğretmenlerinin mesleki performanslarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

- Yakut (2015), meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında olan ilişkiyi incelediği çalışmada; iş doyumunu puanlarında cinsiyet değişkeniyle birlikte eğitim durumu ve kıdem açısından farklılık olduğu görülmüş ve örgütsel bağlılıkların orta düzeyde, iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kıdeme göre çalışılan yıllardaki artışla iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın paralel olarak arttığı tespit edilmiştir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- 2015 yılında Kastamonu Eğitim Dergisi'nin; 23.Cilt'in 1. Sayısında Zülfü Demirtaş tarafından ilköğretim okullarında “iş doyumları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye” yönelik bir araştırma çalışması yürütülmüştür. Bu araştırmanın sonucuna göre; iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde bulunmuştur. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanlarının yaş ve kıdeme göre farklılaşmadığı bunun yanısıra puanlar arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Demirtaş, 2015).
- 2018 yılında İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Kübra Erdağı tarafından “İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama” isimli çalışmasına gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; mesleki tatmin ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, işgörenlerin mesleki tatmin seviyelerinin arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Öğretmenlere yönelik 2018 yılında Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans tez çalışması olarak Deniz Demir Polat tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, iş doyumları, yılmazlık düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık puanlarında cinsiyete göre fark bulunmazken, kıdeme göre özellikle 20 yıl ve üstünde kıdeme sahip öğretmenlerin lehine pozitif yönlü fark tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık paunları ile mesleki doyum puanları arasında düşük seviyede olmakla birlikte pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir(Polat, 2018).
- 2019 yılında Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Cihan Ateş tarafından İstanbul'un Sarıyer ilçesinde “iş tatmini ve örgütsel

bağlılık ilişkisi” araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre; eğitim seviyesi arttıkça örgüte bağlılık ve iş tatmininin arttığı tespit edilmiştir(Ateş, 2019).

- 2019 yılında Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde yüksek lisans tezi olarak Esmâ Kılıç tarafından “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Bazı İş Tutumları (İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık) Üzerine Etkilerinin İncelenmesi” isimli çalışma yapılmıştır(Kılıç, 2019).
- 2019 yılında Bedriye ALICI ve Münevver YALÇINKAYA tarafından betimsel tarama modeli esas alınarak öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş stresi düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin mesleki doyumlarının bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespitine yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma Folklor/Edebiyat dergisinin 97. sayısında yayımlanmıştır.
- Gül’ün (2020) “Değişime Açıklık, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Kamu Kurumu Çalışanları Üzerinde Araştırma” isimli çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırmada kamu çalışanlarının değişime açıklık, örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarını algılama düzeyleri ve bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerinin tespiti amaçlamıştır. Bu anlamda çalışanlara yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik sorular da yöneltilerek, bu değişkenlerin kamu çalışanlarının değişime açıklık, iş doyumunu ile örgütsel bağlılıklarını hangi düzeyde etkilediği araştırılmıştır. Yapılan araştırmanın bulgularına göre, örgütsel bağlılık ve mesleki doyum arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Sınıf öğretmenlerine yönelik 2020 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde yüksek lisans tezi olarak Veysel Erçin tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin mesleki doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bunun için mesleki doyum ve örgütsel bağlılık puanları demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Son olarak mesleki doyum puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda; katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, istihdam tipleri, memleketleri ve medeni durumları arasında mesleki doyum ve örgütsel bağlılık puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Bütün bunlarla beraber; katılımcıların mesleki doyum puanlarıyla örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon testi sonucuna göre, mesleki doyum

ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcılardaki mesleki doyumun artması, örgütsel bağlılığı da artırmaktadır. (Erçin, 2020).

- Türkçe dersi öğretmenlerine yönelik 2020 yılında tanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak Çağatay ÖCAL tarafından yapılan “Türkçe öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmada; öğretmenlerin mesleki doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlarına göre; öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve kıdemlerine göre mesleki doyum seviyelerinin anlamlı oranda farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin medeni durum, okul türü, okulda çalışma yılı değişkenlerine göre örgütsel bağlılıklarında farklılık oluşmadığı ve mesleki doyum ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Bütün bu çalışmalardan hareketle eğitimin pek çok kademesi ve öğretmenlerin bazı branşlarına(beden eğitimi, ilkokul, özel eğitim vb.) yönelik mesleki doyum ve örgütsel bağlılık üzerine pek çok çalışma yürütülmüş olmakla birlikte İmam Hatip ortaokullarındaki mesleki doyum ve örgütsel bağlılık üzerine ise hiç çalışma yapılmamıştır. Bu sebeple yapılan bu araştırma/çalışma ilk olma ve örnek olma niteliği ve özelliği taşımaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeline/desenine, veri toplama araçlarına, evren ve örnekleme, veri toplama süreci ile verilerin analizinde kullanılacak olan istatistiklere yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

İmam hatip ortaokullarında görevli okul yöneticilerinde ve öğretmenlerinde mesleki doyumun örgütsel bağlılığa etkisini inceleyen bu çalışma nicel desende gerçekleştirilerek tarama modelinden istifa edilmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde mevcut olan bir durumu mevcut hali ile tasvir etmeyi planlayan araştırma modelidir (Karasar, 2011: 77).

Araştırmada Genel Tarama modeli olarak; ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, “iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasında değişimin varlığını veya bu değişimin derecesini belirlemeyi hedefleyen bir araştırma modelidir (Karasar, 2011: 81). Tarama modeli doğrultusunda imam hatip ortaokullarında görevli okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin mesleki doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi araştırılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2022-2023 yıllarında Sakarya ilinin tüm ilçelerinde bulunan “imam hatip ortaokulunda” görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmuştur. Bu araştırmada evrenin tamamına ulaşmak amaçlanmıştır.

Araştırmanın örnekleme ise %95 güven düzeyinde evreni oluşturan “imam hatip ortaokulunda” görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenler arasında basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilen sınıf öğretmenleri tarafından oluşturulmaktadır. Nicel araştırma yönteminin uygulandığı sosyal bilimler araştırmaları için %95 güvenilirlik düzeyinde, farklı evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri Tablo 1. de gösterilmiştir.

Tablo 1

Asgari örneklem büyüklüğü sayısı

Evren Büyüklüğü	100	250	350	500
Örneklem Sayısı	79	151	183	217

Kaynak: Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Araştırmanın örnekleme evren içerisinde toplam 184 öğretmen ve yöneticilerin basit tesadüfi örnekleme metodu ile belirlenmesi sonucu oluşturulmuştur. Evren büyüklüğü dikkate alındığında yeterli olduğu görülmektedir.

Çalışma grubundaki imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin ve yöneticilerin demografik niteliklerini saptamak amacıyla frekans analizi yapılmıştır, bu analiz analiz sonuçları Tablo 2’de aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2

Örneklemin Demografik Bilgilere Yönelik Frekans Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	86	46,7
	Erkek	98	53,3
Yaş	22-26	6	3,3
	26-30	39	21,2
	31-35	53	28,8
	36+	86	46,7
Medeni Durum	Evli	142	77,2
	Bekar	42	22,8

Kıdem	1-3 Yıl	15	8,2
	4-6 Yıl	33	17,9
	7-10 Yıl	60	32,6
	11 Yıl ve Üzeri	76	41,3
Branş	Arapça	11	6,0
	Beden Eğitimi	9	4,9
	Bilişim ve Tek. Tas.	3	1,6
	Din Kültürü ve A. B.	48	26,1
	Fen Bilgisi	23	12,5
	İngilizce	22	12,0
	Matematik	15	8,2
	Rehberlik-P. Danışman	5	2,7
	Resim-Müzik	7	3,8
	Sosyal Bilgiler	19	10,3
	Türkçe	22	12,0
Mezuniyet	Lisans	157	85,3
	Yüksek Lisans	27	14,7

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma için 2021/2022-2022/2023 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinin tüm ilçelerinde bulunan “İmam Hatip Ortaokulunda” görev yapmakta olan yöneticilere ve öğretmenlere; “Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu, Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık formu” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu

Kişisel Bilgiler Formunda; yöneticiler ve öğretmenlere demografik niteliklerine ilişkin sorular yer almıştır. Bu bölümde “imam hatip ortaokulunda” görevli yöneticilerin ve öğretmenlerin sırasıyla; cinsiyet, yaş, branş, mezuniyet, medeni durum ve kıdem bilgisine dair sorular yöneltilmiştir.

3.3.2. Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği

1967 yılında; Minnesota İş tatmini Ölçeği Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçekte, iş koşulları ile mesleki doyum ilişkilendirilmiştir (Kantarıcı, 1997). Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum seviyesini/skorunu tespit etmek amacıyla iki faktörden meydana getirilmiştir(Karadağ, Başaran ve Korkmaz, 2009).

Mesleki Doyum Ölçeği 1997 yılında 20 madde halinde; Seher Aydemir, Sevim Yıldız Kuzgun ve Zeynep Hamamcı tarafından geliştirilmiştir(Kuzgun, Sevim ve Hamamcı 2005: 82-87). 5’li likert ölçeği tipinde geliştirilen ölçek daha sonra Osman AKKAMIŞ tarafından uyarlanmıştır. Araştırmada da bu uyarlanılmış hali kullanılmıştır. Araştırma da katılımcıların ölçek kapsamında yer alan 20 maddeye “5=Kesinlikle Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2=Katılmıyorum ve 1=Kesinlikle Katılmıyorum” seçenekleri sunularak işaretleme yapmaları istenmiştir. Ölçeklerdeki her bir maddeye verilen cevaplar olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 puan arasında değişmektedir.

Mesleki Doyum Ölçeği yirmi maddeden oluşmaktadır ve bu maddelerden 8 tanesi dışsal doyuma, 12 tanesi ise içsel doyuma yöneliktir. İçsel doyumu ölçen maddeler şunlardır: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. Diğer maddeler ise dışsal doyumu ölçmeye yöneliktir. Mesleki Doyum Ölçeğinin “başarı, tanınma, beğenilme, mesleğin verdiği mesuliyet ve yükümlülük, terfi olmaya ve yükselmeye dayalı iş/görev değişikliği” gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Katılımcının maddelere verdiği yanıtlardan ulaşılan skorların onikiye bölünmesi ile içsel doyum skoru saptanmaktadır. Mesleki doyum ölçeğinin “örgüt yönetimi, denetimi, örgüt içi iletişim ve ilişkiler, çalışma ortamı ve şartları, ücret gibi

iş ortamına yönelik” ögelerden meydana gelmiştir. Katılımcının bu maddelere verdiği yanıtlardan ulaşılan puanlarının toplamının sekize bölünmesi ile dışsal doyum skoru belirlenir. Ölçek kapsamında katılımcıların mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada, güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha ile hesaplanmış ve 0,93 sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçta araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Formu

Araştırmada örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve 18 maddeden meydana gelen örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada izin alınarak Bünyamin HAN tarafından yapılmış Türkçe çevirisi/uyarlamasından istifade edilmiştir ve bu izin ekler kısmına eklenmiştir. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ise yine Mesleki doyum Ölçeğindeki gibi beşli likert tipi bir ölçek olup katılımcıların ölçek kapsamında yer alan 18 maddeye “5=Kesinlikle Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2=Katılmıyorum ve 1=Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Ölçeklerdeki her bir maddeye verilen cevaplar olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 puan arasında değişmektedir. Sorular Ölçek kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Tablo 3

Likert Tipi Seçeneklere Yönelik Sınırlar ve Düzeyler

Seçenekler	Sınırlar	Düzeyler
Kesinlikle Katılmıyorum	1,00-1,80	Çok Düşük
Katılmıyorum	1,81-2,60	Düşük
Kararsızım	2,61-3,40	Orta
Katılıyorum	3,41-4,20	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	4,21-5,00	Çok Yüksek

Tablo 3’de ölçme araçlarında yer alan aralıkların eşit olduğu varsayımından hareketle seçeneklerle ilgili alt ve üst sınırlar ve düzeyleri gösterilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi

Verilerin analizi sürecinde “IBM SPSS Statistics 26” programı kullanılmış olup frekans tablolarına, normallik testine ve fark testlerine yer verilmiştir. SPSS 26.0 programı aracılığıyla Mesleki doyum ve örgütsel bağlılık ölçekleri aracılığıyla sağlanan dataların normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bir ölçeğin normal dağılım gösterebilmesi için simetrik olması gerekir, Büyüköztürk (2012) ve Huck (2012), verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1 ile +1 arasında; George (2011) ve Şencan (2005)’a göre -2 ile +2 arasında; Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre -1,5 ile +1,5 arasında değişmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte Kline (2011), Skewness katsayısının 3’ten, Kurtosis katsayısı ise 10’dan küçük olması halinde, Hancock ve Mueller (2006) ise Skewness değerinin 2’den küçük ya da Kurtosis değerinin 7’den küçük olduğu durumlarda verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmiştir. Normal dağılımda ortanca, ortalama ve tepe değer birbirlerine yakın veya aynı olmalıdır (Büyüköztürk, 2012). Mesleki doyum ve örgütsel bağlılık ölçeği için puan dağılımları aşağıda Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4

Ölçek Puanlarının Dağılımı

	Aritmetik Ortalama	Medyan (Ortanca)	Mod	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Mesleki Doyum	3.77	3.80	3.78	-0.361	0.132
Örgütsel Bağlılık	3.15	3.16	3.15	0.179	0.356

Tablo 4’de mesleki doyum ölçeğinden elde edilen puanların dağılımı incelendiğinde, aritmetik ortalama 3,77, ortanca 3,80, mod 3,78, çarpıklık değeri -0,361 ve basıklık değeri 0,132 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların dağılımı incelendiğinde ise; aritmetik ortalama 3,15, ortanca 3,16, mod 3,15, çarpıklık değeri 0,179 ve basıklık değeri 0,356 olarak saptanmıştır. Her iki ölçeğin SPSS analizi sonucunda elde edilen puanlar normal dağılım göstermektedir.

Verilerin analizlerinde bağımsız iki örneklem grubuna ait ortalamalar arasındaki farkı test etmek için t- testi ve ikiden fazla grup ortalamasındaki farkı test etmeye yönelik ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farklılık tespit edildiğinde, farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla post-hoc testlerinden LSD testi uygulanması düşünülmüştür. Araştırmada kullanılan iki ölçek arasındaki ilişkiler Pearson-momentler çarpımı korelasyon katsayısından yararlanılarak belirlenmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin mesleki doyumlarının örgütsel bağlılığı yordayıp yordadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılarak bulgular yorumlanmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma için 2021/2022-2022/2023 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinin tüm ilçelerinde bulunan “İmam Hatip Ortaokulunda” görev yapmakta olan yöneticilere ve öğretmenlere ulaşmak hedeflenmiştir. Bundan dolayı; “Kişisel Bilgi Formu, Minnesota Mesleki Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık formu” online olarak öğretmenlere hem DYS(Doküman Yönetim Sistemi) üzerinden Sakarya Milli Eğitim Müdürlüğü aracılığıyla ulaştırılmış, hem de Okul Müdürleri ve Müdür Vekilleri aracılığıyla anket formunun linki okul gruplarında paylaşılarak online olarak doldurmaları gönüllülük esas alınarak talep edilmiştir. Bu çerçevede yaklaşık 130 online anket girişi yapılmıştır. Online anket girişinin yanında bazı okullar ziyaret edilerek gönüllülük esas alınarak öğretmenlere istedikleri zaman doldurmaları amacıyla anket formu bırakılmış ve bu formlardan geçerliliği olanlar da Spss’e veri girişi yapılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada ulaşılan dataların/donelerin analiz aşamasında IBM SPSS 26 (Statistical Package for Social Sciences) programından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan İmam Hatip Ortaokulu öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin verilerin frekans analizi yapılmış ve örneklemin özellikleri tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve Mesleki Doyum ölçeklerine/formlarına yönelik ise normallik analizleri ve araştırmacıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitimi ve toplam mesleki tecrübeleri; Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeğine yönelik araştırmacıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitimi ve mesleki deneyimleri dikkate alınarak bunlar arasında anlamlı

fark olup olmadığına ilişkin bağımsız gruplar t testi ve/veya F testleri ve Anova testi uygulanmıştır. F testinin uygulandığı durumlarda, ortaya çıkan farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla anlamlılık testleri gerçekleştirilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde, Sakarya ilindeki imam hatip ortaokullarında görevli öğretmenlerden “Kişisel Bilgi Formu”, “Mesleki Doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” vasıtasıyla ulaşılan datalar SPSS aracılığıyla analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamlı Bir Farklılık var mıdır?

Öğretmenlerin mesleki doyum skorlarında, cinsiyet faktöründen kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için SPSS 26.0 programı aracılığıyla bağımsız t test analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucundaki bulgular tablo şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 5

Katılımcıların Cinsiyetler Faktörüne Göre Mesleki Doyumları

<i>Boyut</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Mesleki Doyum	Erkek	86	3,7872	,46610	182		,825
	Kadın	98	3,7724	,43749			

(*p<,05)

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır($p=,825>,05$).

Katılımcıların örgütsel bağlılık skorlarında, cinsiyet faktöründen kaynaklı anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını saptamak için SPSS 26.0 programı aracılığıyla bağımsız t test analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucundaki bulgular tablo halinde aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6

Katılımcıların Cinsiyetler Faktörüne Göre Örgütsel Bağlılıkları

<i>Boyut</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Örgütsel Bağlılık	Erkek	86	3,1331	,51992	182	-,467	,041
	Kadın	98	3,1655	,40778			

(*p<,05)

Tablo 6 analiz edildiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık skorları arasında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır(p=,041>,05).

4.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamlı Bir Farklılık var mıdır?

Katılımcı öğretmenlerin mesleki doyum skorlarında, yaş faktöründen kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için SPSS 26.0 programı aracılığıyla “One-Way ANOVA” testi uygulanmış ve ulaşılan betimsel istatistik ve analiz sonuçları sonraki sayfada bulunan tablo 7’ de gösterilmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarının Yaşa Göre Betimsel Analizi

	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>
	22-26 Arası	6	3,8917	,15626
	26-30 Arası	39	3,7897	,36799
Mesleki Doyum	31-35 Arası	53	3,8028	,42033
	36 ve Üzeri	86	3,7523	,51352

Tablo 7 incelendiğinde, mesleki doyum ölçeğinden aldıkları skor puanı ortalamaları yaşa göre karşılaştırıldığında şu sonuçlar elde edilmiştir;

- Mesleki doyum skoru en yüksek olan yaşlar; 22-26 yaş arasındadır.
- Mesleki doyum skoru en düşük olan yaşlar ise 36 ve üstü yaşlardır.
- Mesleki doyum skorları incelendiğinde öğretmenlerin yaş ilerledikçe mesleki doyum skorları azalmaktadır.

Katılımcı öğretmenlerin mesleki doyum skorlarının yaşa göre betimsel analizinden sonra One-Way ANOVA” testi sonucuna yönelik analiz yapıldığında;

Tablo 8

Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark (Lsd)</i>
Gruplar arası	0,172	3	,057			
Grup içi	36,870	180	,205	,280	,840	-
Toplam	37,042	183				

Spss 26.0 programı aracılığıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre katılımcıların yaşlarına göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir(F=0,280; p=,840>,05).

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorlarında, yaş faktöründen kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için SPSS 26.0 programı aracılığıyla “One-Way ANOVA” testi yapılmış, elde edilen betimsel istatistik ve analiz sonuçları sonraki sayfada bulunan tablo 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 9

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarının Yaşa Göre Betimsel Analizi

	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>
Örgütsel Bağlılık	22-26 Arası	6	3,3889	,36175
	26-30 Arası	39	3,0157	,38468
	31-35 Arası	53	3,1342	,51190
	36 ve Üzeri	86	3,2048	,45933

Tablo 9 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları skor puanı ortalaması katılımcıların yaşlarına göre karşılaştırıldığında şu sonuçlar elde edilmiştir;

- Örgütsel bağlılık skoru en yüksek olan yaşlar; 22-26 yaş arasındadır.
- Göreve yeni başlayan öğretmenlerin oluşturduğu 22-26 yaş arasındaki örgütsel bağlılık en yüksek seviyededir.
- Örgütsel bağlılık skoru en düşük olan yaşlar ise; 26-30 yaş arasındadır..
- Örgütsel bağlılık skorları incelendiğinde öğretmenlerin yaş ilerledikçe mesleki doyum skorları azalmak olduğu gibi, örgütsel bağlılıkta düz bir çizgi yerine dalgalanma mevcuttur.

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorlarının yaşa göre betimsel analizinden sonra One-Way ANOVA” testi sonucuna yönelik analiz yapıldığında;

Tablo 10

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark (Lsd)</i>
Gruplar arası	1,317	3	,439			
Grup içi	37,837	180	,210	2,089	,103	-
Toplam	39,155	183				

Spss 26.0 programı aracılığıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre katılımcıların yaşlarına göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir farka rastlanamamıştır(F=2,089; p=,103>,05).

4.3. Katılımcıların Branşlarına Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamlı Bir Farklılık var mıdır?

Araştırmaya destek olan katılımcıların mesleki doyum skorlarında, branşlarından kaynaklı anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla SPSS 26.0 programı aracılığıyla “One-Way ANOVA” testi yapılmış, ulaşılan betimsel istatistik ve analiz sonuçları sonraki sayfada bulunan tablo 11’ de gösterilmiştir.

Tablo 11

Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarının Branşlara Göre Betimsel Analizi

	<i>Branş</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>
Mesleki Doyum	Arapça	11	3,6091	,58259
	Beden Eğitimi	9	3,9500	,38891
	Bilişim ve Tek. Tas.	3	3,9500	,13229
	Din Kültürü ve A. B.	48	3,7573	,42974
	Fen Bilgisi	23	3,7109	,47744
	İngilizce	22	3,7477	,44414
	Matematik	15	3,8300	,40258
	Rehberlik-P. Danışman	5	3,7400	,25100
	Resim-Müzik	7	3,8143	,17252
	Sosyal Bilgiler	19	3,9579	,51133
	Türkçe	22	3,7318	,51767

Tablo 11 incelendiğinde, mesleki doyum ölçeğinden aldıkları skor puanı ortalamaları branş bazlı karşılaştırıldığında şu sonuçlar elde edilmiştir;

- Mesleki doyum skorları arasında branş bazlı olarak çok büyük farklar mevcut değildir.
- Mesleki doyum skoru en düşük olan branş Arapçadır.
- Mesleki doyum skorları incelendiğinde üç branşın skoru özellikle birbirine yakındır ve bu branşların skorları en yüksektir. Bu üç branş; Beden Eğitimi, Bilişim ve Tek. Tas. ile Sosyal Bilgiler'dir.

Katılımcı öğretmenlerin mesleki doyum skorlarının branşlara göre betimsel analizinden sonra One-Way ANOVA” testi sonucuna yönelik analiz yapıldığında;

Tablo 12

Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark (Lsd)</i>
Gruplar arası	1,532	10	,153			
Grup içi	35,510	173	,205	,746	,680	-
Toplam	37,042	183				

Spss 26.0 programı aracılığıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre katılımcıların branşlarına göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir fark yoktur($F=0,746$; $p=,680>,05$).

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorlarında, branş faktöründen kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için SPSS 26.0 programı aracılığıyla “One-Way ANOVA” testi uygulanmış, betimsel istatistik ve analiz sonuçları bir sonraki sayfadaki tablo 13’ de gösterilmiştir.

Tablo 13

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarının Branşlara Göre Betimsel Analizi

	<i>Branş</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>
Örgütsel Bağlılık	Arapça	11	3,1364	,46038
	Beden Eğitimi	9	3,1296	,75205
	Bilişim ve Tek. Tas.	3	3,5741	,11565
	Din Kültürü ve A. B.	48	3,1528	,45184
	Fen Bilgisi	23	3,2319	,39414
	İngilizce	22	3,2980	,31639
	Matematik	15	2,9148	,39276
	Rehberlik-P. Danışman	5	3,0111	,19405
	Resim-Müzik	7	3,2460	,57095
	Sosyal Bilgiler	19	3,0409	,60059
	Türkçe	22	3,1263	,44714

Tablo 13 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları skor puanı ortalamaları branş bazlı karşılaştırıldığında şu sonuçlar elde edilmiştir;

- Branşa göre katılımcıların Örgütsel bağlılık skorları incelendiğinde değişiklikler gösterdiği açıktır.
- Örgütsel bağlılık skoru en yüksek olan branş sırasıyla Bilişim ve Tek. Tas. ve İngilizce'dir.
- Örgütsel bağlılık skoru en düşük olan branş Matematik'tir.

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorlarının branşa göre betimsel analizinden sonra One-Way ANOVA” testi sonucuna yönelik analiz yapıldığında;

Tablo 14

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark (Lsd)</i>
Gruplar arası	2,411	10	,241			
Grup içi	36,744	173	,212	1,135	,339	-
Toplam	39,155	183				

Spss 26.0 programı aracılığıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre katılımcıların branşlarına göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=1,135; p=0,339>,05).

4.4. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamlı Bir Farklılık var mıdır?

Katılımcıların mesleki doyum skorlarında, medine hallerinden yani evli yada bekar olmalarından kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla SPSS 26.0 programı aracılığıyla bağımsız t testi yapılmıştır. Analiz sonucundaki bulgular tablo 15’ de gösterilmiştir.

Tablo 15

Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Mesleki Doyumları

<i>Boyut</i>	<i>Medeni Hal</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Mesleki Doyum	Evli	142	3,8116	,45801	182		,536
	Bekar	42	3,6702	,40771			

(*p<,05)

Tablo 15 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni hallerine göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir fark yoktur($p=,536>,05$).

Katılımcıların örgütsel bağlılık skorlarında, medeni hallerinden kaynaklı anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla SPSS 26.0 programı aracılığıyla bağımsız t testi uygulanmıştır. Test sonucunda ulaşılan bulgular tablo 16' da gösterilmiştir.

Tablo 16

Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Örgütsel Bağlılıkları

<i>Boyut</i>	<i>Medeni Hal</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Örgütsel Bağlılık	Evli	142	3,1968	,45229	182		,481
	Bekar	42	2,9934	,46775			

(*p<,05)

Tablo 16 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık skorları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır($p=,481>,05$).

4.5. Katılımcıların Mezuniyetlerine Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamli Bir Farklılık var mıdır?

Katılımcıların mesleki doyum skorlarında, mezuniyet (Lisans veya Yüksek Lisans/Doktora) türünden kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için SPSS 26.0 programı aracılığıyla bağımsız t testi uygulanmıştır. Test sonucunda ulaşılan bulgular tablo 17’ de gösterilmiştir.

Tablo 17

Katılımcıların Mezuniyetine Göre Mesleki Doyumları

<i>Boyut</i>	<i>Mezuniyet</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Mesleki Doyum	Lisans	157	3,7841	,43952	182	,732	,101
	Yüksek Lisans/Doktora	27	3,7519	,51450			

(*p<,05)

Tablo 17 incelendiğinde çalışmaya katkı sağlayan öğretmenlerin mezuniyet türlerine göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır($p=,101>,05$).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorlarında, mezuniyet (Lisans veya Yüksek Lisans/Doktora) türünden kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla SPSS 26.0 programı aracılığıyla bağımsız t testi uygulanmıştır. Test sonucunda ulaşılan bulgular tablo 18’ de gösterilmiştir.

Tablo 18

Katılımcıları Mezuniyetine Göre Örgütsel Bağlılıkları

<i>Boyut</i>	<i>Mezuniyet</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Örgütsel Bağlılık	Lisans	157	3,1688	,47624	182	,193	,219
	Yüksek Lisans/Doktora	27	3,0432	,36212			

(*p<,05)

Tablo 18 analiz edildiğinde çalışmaya katkı sağlayan öğretmenlerin mezuniyet türüne göre örgütsel bağlılık skorları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p=,219>,05$).

4.6. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamlı Bir Farklılık var mıdır?

Katılımcı öğretmenlerin mesleki doyum skorlarında, kıdemlerinden kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için SPSS 26.0 programı aracılığıyla “One-Way ANOVA” testi yapılmış, elde edilen betimsel istatistik ve analiz sonuçları tablo 19’ da gösterilmiştir.

Tablo 19

Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarının Kıdemlerine Göre Betimsel Analizi

	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>
Mesleki Doyum	1-3 Yıl	15	3,8433	,24265
	4-6 Yıl	33	3,7500	,46469
	7-10 Yıl	60	3,7917	,43043
	11	76	3,7697	,49356

Tablo 19 incelendiğinde, mesleki doyum ölçeğinden aldıkları skor puanı ortalamaları öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırıldığında şu sonuçlar elde edilmiştir;

- Mesleki doyum skoru en yüksek olan öğretmenlerin kıdemleri 1-3 yıl arasındadır. Yani göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleki doyumları daha yüksektir.
- Mesleki doyum skoru en düşük olan kıdemler ise;4-6 yıllık öğretmen grubudur.
- Kıdemlerine göre öğretmenlerin mesleki doyum skorları incelendiğinde, dalgalı olduğu görülmektedir. Yani ilk başta yükselirken sonra düşüş, ardından yükseliş ve sonra tekrar düşüş gözlemlenmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin mesleki doyum skorlarının mesleki kıdemlerine göre betimsel analizinden sonra One-Way ANOVA” testi sonucuna yönelik analiz yapıldığında;

Tablo 20

Katılımcıların Mesleki Doyum Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark (Lsd)</i>
Gruplar arası	,106	3	,035			
Grup içi	36,936	180	,205	,172	,915	-
Toplam	37,042	183				

Spss 26.0 programı aracılığıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre katılımcıların yaşlarına göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir fark yoktur($F=0,172$; $p=,915>,05$).

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorlarında, kıdemlerinden kaynaklı anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için SPSS 26.0 programı aracılığıyla “One-Way ANOVA” testi uygulanarak betimsel istatistik ve analiz sonuçları sonraki sayfada bulunan tablo 21’ de gösterilmiştir.

Tablo 21

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Betimsel Analizi

	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>X̄</i>	<i>SS</i>
Örgütsel Bağlılık	1-3 Yıl	15	3,1926	,32992
	4-6 Yıl	33	3,0623	,49374
	7-10 Yıl	60	3,1065	,53378
	11	76	3,2149	,40504

Tablo 21 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları skor puanı ortalamaları öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre kıyaslandığında şu sonuçlar elde edilmiştir;

- Örgütsel bağlılık skoru en yüksek 11 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerindir. Bu öğretmenler nerede ise bir öğrencinin eğitim hayatı boyunca aynı kurumda görev yaptıkları için kurumları kendi kimliklerinin bir parçası haline gelmiş durumdadır.
- Göreve yeni başlayan öğretmenlerin yani 1-3 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin de örgütsel bağlılık puanları neredeyse 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin skoru ile eşittir.
- 4-6 yıl ve 7-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları skor puanları oldukça birbirine yakındır.
- Mesleki kıdemlerine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları skor puanları arasında çok fazla bir fark mevcut değildir, skorlar birbirine oldukça yakındır.

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorlarının yaşa göre betimsel analizinden sonra One-Way ANOVA” testi sonucuna yönelik analiz yapıldığında;

Tablo 22

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Skorlarına Göre ANOVA Analizi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark (Lsd)</i>
Gruplar arası	,715	3	,238			
Grup içi	38,440	180	,214	1,116	,344	-
Toplam	39,155	183				

Spss 26.0 programı aracılığıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre katılımcıların mesleki kıdemlerine göre mesleki doyum skorları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (F=1,116; p=,344>,05).

4.7. Katılımcıların Mesleki Doyumlarında ve Örgütsel Bağlılıklarında İstatistiksel Olarak Anlamlı Bir İlişki var mıdır?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon testi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 23’ de gösterilmiştir.

Tablo 23

Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

	Örgütsel Bağlılık
Mesleki Doyum	*0,352

(*p<,05)

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum skorları ile örgütsel bağlılık skorları arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik uygulanan korelasyon testinin sonucuna göre; öğretmenlerin mesleki doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasında ($r=,352$; $p<0,01$) pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olarak düşük düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Tabloya göre öğretmenin mesleki doyumunun skorunun artması, örgütsel bağlılık sokrunu da artırmaktadır. Sonuç olarak eğitim örgütünde mesleki doyumun artması, örgütsel bağlılığı da artıracaktır.

Eğitim örgütlerinde mesleki doyumun örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı bulunup bulunmadığı incelemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24

Mesleki Doyumun Örgütsel Bağlılığı Yordama Gücü

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Sabit	1,782	,271		6,564	,000
Mesleki Doyum	,362	,071	,352	5,077	,000
R=,352	R ² =,124	F=25,773	p=,000		

Tabloya 24 incelendiğinde mesleki doyum ve örgütsel bağlılık arasında 0,059 düzeyinde ortak yön vardır. Bu durumda örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın %6’lık kısmı, mesleki doyum ile açıklanabilir. Mesleki doyum örgütsel bağlılığın yordayıcısı olarak ifade edilebilir. Mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasında ($r=,352$) düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Sakarya ilinde bulunan İmam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin “mesleki doyumları ile örgütsel bağlılıkları” arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, bu ilişkinin varsa düzenin ne olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için de SPSS 26.0 programı aracılığı ile anket veri girişleri yapılarak “mesleki doyum skorları ve örgütsel bağlılık skorları” hesaplanmış, daha sonra demografik değişkenlere göre bu skorlar karşılaştırılmıştır. Son olarak korelasyon testi ve regreasyon analizi yapılarak mesleki doyum ile örgütsel bağlılık skorları arasında bir ilişki olup olmadığı tespit edilerek, birbirini yordama gücü saptanmıştır.

5.1. Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde t-testi sonucu olarak katılımcıların **mesleki doyum** puanlarında **cinsiyet** faktörüne bağlı olarak anlamlı bir fark oluşmamıştır ($p=,825>,05$) fakat erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla çok küçük de olsa doyum skorları daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Aynı sonuç Yakut (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar diğer araştırmalarla karşılaştırıldığında ise; Zaman (2006), Tülek (2008), Sağcan (2013), Davran (2014), Demirsoy (2009), Kılıç (2010), Duran (2014), Polat (2018) ve Erçin (2020)’in araştırmalarının sonuçları paralellik gösterirken; Dere (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonucu ile ters düşmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde t-testi sonucu olarak katılımcıların **örgütsel bağlılık** skorlarında/puanlarında **cinsiyet** faktörüne bağlı olarak anlamlı bir fark oluşmamıştır; bununla birlikte kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla çok ufak da olsa örgütsel bağlılık skorları daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonuçları ile Zaman (2006), Tülek (2008), Sağcan (2013), Davran (2014), Demirsoy (2009), Kılıç (2010), Duran (2014), Polat (2018) ve Erçin (2020)’in araştırmalarının sonuçları paralellik gösterirken Dere (2014) ve Yakut (2015)’un araştırmalarının sonuçları farklılık göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde “One-Way ANOVA” testi sonucu olarak katılımcıların **mesleki doyum** puanlarında **yaş** faktörüne bağlı olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,280$; $p=,840>,05$). “One-Way ANOVA” testi sonucuna göre; göreve

yeni başlayan, 22-26 yaşları arasındaki öğretmenlerin mesleki doyum skorlarının diğer yaş aralıklarındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda araştırmaya katkı sağlayan öğretmenlerin yaşlarına göre mesleki doyum skorları arasında çok az farklar olduğu ve dalgalanmalar yaşandığı, artıp azaldığı tespit edilmiştir. Bunun sebebi, mesleki doyum kavramının değişken yapısıdır. Yani bir işgören bir kez doyuma ulaştığında bu durumu devamlılık göstermeyebilir; çeşitli etkenler bu durumu artırıp azaltabilir. Nitekim diğer araştırmaların sonuçlarına bakıldığında Tülek (2008), Demirsoy (2009), Kılınç (2010) ve Demirtaş (2013) bu araştırma ile paralellik gösterirken Erçin (2020)'in araştırması ters düşmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde “One-Way ANOVA” testi sonucu olarak katılımcıların **örgütsel bağlılık** skorlarında/puanlarında **yaş** faktörüne bağlı olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=2,089$; $p=,103>,05$). “One-Way ANOVA” testi sonucuna göre katılımcıların örgütsel bağlılık skorlarında/puanlarında yaş faktörüne bağlı olarak; göreve yeni başlayan, 22-26 yaşları arasındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorlarının) diğer yaş aralıklarındaki öğretmenlerden (mesleki doyum skorlarında olduğu gibi daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların yaşlarına göre örgütsel bağlılık skorları arasında azalma ve artma eğiliminden ziyade, çok az farklar olduğu ve dalgalanmalar yaşandığı, artıp azaldığı tespit edilmiştir. Bunun sebebi, örgütsel bağlılığı artıran ve azaltan pek çok etmen olmasından kaynaklıdır. Ayrıca diğer araştırmaların sonuçlarına bakıldığında; Tülek (2008), Demirsoy (2009), Kılınç (2010), Kurşunoğlu ve Tanrıöven (2010), Demirtaş (2013), Erçin(2020)'in çalışmaları bu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde “One-Way ANOVA” testi sonucu olarak öğretmenlerin **mesleki doyum** puanlarında **branş** faktörüne bağlı olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,746$; $p=,680>,05$). “One-Way ANOVA” testi sonucuna göre; Beden Eğitimi, Bilişim ve Teknoloji Tasarım ile Sosyal Bilgiler branş öğretmenlerinin mesleki doyum skorları diğer branşlara nazaran daha yüksektir. Mesleki doyum skoru en düşük olan branş ise Arapça'dır. Bir diğer yabancı dil dersi olan İngilizce branşının da mesleki doyum skoru Arapça ile oldukça yakındır. Bu iki branşın mesleki doyum skorlarının diğer branşlardan düşük olmasının altında yatan ana neden ise dil dersi olmasıdır. İngilizce branşının doyum skorunun, Arapça branşının doyum skorundan yüksek olmasının nedeni ise öğrencilerin ilkokul ikinci sınıftan itibaren İngilizce görmeye başlamalarından kaynaklı

olduğu düşünülebilir. Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde “One-Way ANOVA” testi sonucu olarak öğretmenlerin **örgütsel bağlılık** puanlarında **branş** faktörüne bağlı olarak anlamlı bir fark yoktur ($F=1,135$; $p=0,339>,05$). “One-Way ANOVA” testi sonucuna göre; Örgütsel bağlılık skoru en düşük olan branşın matematik olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın Anova testi sonucuna göre örgütsel bağlılık skoru en yüksek olan branş ise; Bilişim ve Teknoloji Tasarım branşıdır. Bilişim ve Teknoloji Tasarım branşı öğretmenlerinin mesleki doyum skorları diğer branşlara göre oldukça yüksektir. Bununla birlikte diğer branşların örgütsel bağlılık skorları arasında ise bir benzerlik söz konusudur. Yani birbirlerine skorlar oldukça yakındır. İmam hatip ortaokullarında en çok derse giren Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık skorları ise diğer branşlarla farklılaşmamış ve orta sıralarda kendine yer bulmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde t-testi sonucu olarak katılımcıların **mesleki doyum** puanlarında **medeni durum** faktörüne bağlı olarak yani evli yada bekar olmalarında anlamlı bir fark yoktur ($p=,536>,05$). Bununla beraber evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla çok az da olsa doyum skorları daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular çerçevesinde t-testi sonucu olarak katılımcıların **örgütsel bağlılık** skorlarında/puanlarında **medeni durum** faktörüne bağlı olarak yani evli yada bekar olmalarında anlamlı bir fark yoktur ($p=,481>,05$). Bununla birlikte bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla çok az da olsa örgütsel bağlılık skorlarının/puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun altında yatan nedenin ise; bekar öğretmenlerin aile ve çocuk sorumluluğu olmadığı için okulda daha çok vakit geçirerek, okul içi faaliyetlerde daha aktif olmaları düşünülebilir. Medeni duruma göre örgütsel bağlılık açısından bakıldığında Tülek (2008), Kılınç (2010), Kurşunoğlu ve Tanrıöven (2010), Sağcan (2013) ve Erçin(2020)’in araştırmalarından elde edilen sonuçlar bu araştırmanın sonucu ile benzerlik ortaya koymaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde t-testi sonucu olarak katılımcıların **mesleki doyum** puanlarında **mezuniyet** faktörüne bağlı olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır($p=,101>,05$). Bununla beraber lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans ve/veya doktora mezunu olan öğretmenlere oranla çok az miktarda da olsa doyum skorları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun başlıca nedeninin yüksek lisans ve/veya doktora mezunu öğretmenlerin hem öğretmenliğe hem de akademik alana odaklanmasının olduğu düşünülebilir. Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde t-testi sonucu olarak

katılımcıların **örgütsel bağlılık** skorlarında/puanlarında **mezuniyet** durumu faktörüne bağlı olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p=,219>,05$) fakat çok az miktarda da olsa lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans ve/veya doktora mezuniyet derecesine sahip olan öğretmenlere oranla çok az da olsa örgütsel bağlılık skorlarının/puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun altında yatan nedenin ise; lisans mezunu öğretmenlerin akademik olarak gelişimini tamamen okulunda gerçekleştirirken , yüksek lisans ve/veya doktora mezunu öğretmenlerin üniversitelere yönelik de faaliyet içerisinde olmaları düşünülebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde “One-Way ANOVA” testi sonucu olarak öğretmenlerin **mesleki doyum** puanlarında **kıdem** faktörüne bağlı olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,172$; $p=,915$). “One-Way ANOVA” testi sonucuna göre; göreve daha yeni başlayan 1-3 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerinin mesleki doyum skorları diğer kıdemlere sahip olan öğretmenlere nazaran daha yüksektir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre mesleki doyum skorlarına bakıldığında birbirine oldukça yakın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kıdeme göre mesleki doyum skorları arasında doğru veya ters orantı söz konusu değildir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre mesleki doyum skorlarında dalgalı bir durum söz konusudur. Yine Zaman (2006), Tülek (2008), Sağcan (2013), Davran (2014), Demirsoy (2009), Kılıç (2010), Duran (2014) ve Erçin (2020)’in çalışmalarında da aynı sonuca ulaşılmıştır. Sadece Yakut (2015), meslek lisesi öğretmenlerine yönelik yürüttüğü çalışmada, kıdeme göre öğretmenlerin mesleki doyumlarında farklılık tespit etmiştir. Yakut (2015)’un araştırmasının sonucuna göre kıdem arttıkça hem mesleki doyum hem de örgütsel bağlılık artmaktadır. Sonuç olarak bu çalışmaya göre kıdem ve mesleki doyumla örgütsel bağlılık doğru orantılıdır. Ayrıca Polat (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 21 yıl ve daha fazla kıdem sahibi öğretmenlerin lehine anlamlı fark tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde “One-Way ANOVA” testi sonucu olarak öğretmenlerin **örgütsel bağlılık** skorlarında **kıdem** faktörüne dayalı olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,116$; $p=,344>,05$). “One-Way ANOVA” testi sonucuna göre; göreve daha yeni başlayan 1-3 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenler ile 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorları diğer kıdeme sahip olan öğretmenlerin skorlarından az bir miktar da olsa yüksektir. 4-6 yıl ile 7-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık skorları arasında çok küçük bir fark söz konusudur. Mesleki

doyum skorlarında olduğu gibi kıdeme göre örgütsel bağlılık skorları arasında doğru veya ters orantı söz konusu değil, dalgalı bir durum söz konusudur. öğretmenlerin sahip oldukları kıdemlere göre örgütsel bağlılıklarını tespit etmeye yönelik yapılan diğer araştırmalara bakıldığında; Zaman (2006), Tülek (2008), Sağcan (2013), Demirtaş (2013), Dere (2014), Davran (2014) ve Yakut (2015)'un elde ettiği sonuçlar bu araştırma sonuçları ile örtüşürken, Demirsoy (2009), Duran (2014) ve Polat (2018)'in araştırma sonuçları bu çalışmadaki sonuçlarla ters düşmektedir

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde katılımcıların **mesleki doyum** skorları/puanlarıyla **örgütsel bağlılık** puanları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla gerçekleştirilen **korelasyon testi** sonucuna göre, mesleki doyum ve örgütsel bağlılık arasında ($r=,352$; $p<0,01$) istatistiksel açıdan anlamlı olmakla beraber düşük düzeyde pozitif ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu korelasyon analizinin sonucuna göre mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantı söz konusudur. Bu durumun doğal bir sonucu olarak; bir öğretmenin mesleki doyumunun artması, örgütsel bağlılığını da artırmaktadır, tam tersi olarak mesleki doyumunu düşür/azalan öğretmenin örgütsel bağlılığında da azalma gözlenebilir. Spss 26.0 üzerinden Mesleki doyum ve örgütsel bağlılığın 0,124 düzeyinde birbirini yordadığı ve ortak yönü olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun doğal sonucu olarak mesleki doyum ile örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın sadece %6'lık kısmı, açıklanabilir. Bununla birlikte Zaman (2006), Demirsoy (2009), Duran (2014) ve Yakut (2015) tarafından yürütülen çalışmalarda mesleki doyum ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki; Demirtaş (2013) tarafından yürütülen çalışmada ise yüksek düzeyde bir ilişkinin mevcut olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonucuna paralel olarak ise Tülek (2008), Sağcan (2013), Davran (2014), Polat (2018) ve Erçin (2020) tarafından yürütülen çalışmalarda mesleki doyum ve örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde de olsa anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin mevcut olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu çalışmalar bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir ve bu araştırmaların sonuçlarından elde edilen verilerden hareketle mesleki doyumun örgütsel bağlılığın yordayıcısı olduğu sonucuna varılabilmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle; Milli Eğitim Bakanlığı'na, okul yöneticilerine, öğretmenlere ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki bazı öneriler getirilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerine yönelik öneriler:

- Öğretmenlerin mesleki doyumlarını tespit etmek için çalışmalar yürütülerek bu çerçevede önlemler alınmalıdır.
- Öğretmenlerin mesleki doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını artıracak, kurum/okul müdürleri görevlendirilmelidir. Bunun tersini yapan, örgüte ve kültürüne zarar veren yöneticiler görevden el çektirilmelidir.
- Özellikle seminer döneminde mesleki doyumun artırılmasına yönelik maddi ve manevi faaliyetler planlanmalıdır.
- Öğretmenin mesleki doyumunu azaltan, örgütsel bağlılığını düşüren uygulamalara son verilmeli veya alternatifi geliştirilmelidir.
- Okulların fiziki koşulları iyileştirilerek öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırılmalıdır.
- Yöneticilerin meslek etiğine uygun hareket etmesi sağlanmalıdır. Meslek etiğine uygun davranmayan yöneticiler görevden el çektirilmelidir.
- Öğretmenleri gereksiz iş yükünden kurtararak tamamen eğitime odaklanması sağlanmalı ve bu sayede hem mesleki doyumları hem de örgütsel bağlılıkları artırılmalıdır.
- Ulusal veya uluslararası başarı gösteren, emek harcıyıp gayret sarf eden öğretmenler (başarı belgesi, maaş vb. şekilde) ödüllendirilmelidir.
- Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını kazandıracak politikalar geliştirilmelidir.
- Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin bağlılıklarının düşük olduğu göz önünde bulundurulursa; eğitim seviyesi yüksek öğretmenlere, aldığı eğitime paralel olarak ödül ve terfi imkânlarının sağlanması gibi olumlu düzenlemeler uygulamaya konulmalıdır.
- Öğretmenlerin toplumsal statülerinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmelidir.

- Doğru maaş ve ücret politikası belirlenerek öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılığı artırılmalıdır.
- Mesleki doyumdan uzaklaşmış, örgütsel bağı kopma noktasına gelen öğretmenler tespit edilerek erken emeklilik imkanı tanınmalı veya ilçe milli eğitim müdürlüklerinde pasifize göreve çekilmelidir.

Okul yöneticilerine yönelik öneriler;

- Adil yönetim biçimine sahip olarak öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Yönetimde doğru kararlar alarak öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Meslek etiğine uygun olmayan davranışlara okulda müsaade etmeyerek öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Öğretmenler ve öğrenciler arasında samimiyeti-sosyal ilişkileri artırmak amacıyla piknik vb. faaliyetler düzenleyerek öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Yönetimde karar alma sürecine diğer öğretmenleri dahil ederek öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Okulun çalışma koşullarını iyileştirerek öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Öğretmenlerle, öğrencilerle ve velilerle iletişimde özenli olmalıdır.
- Öğretmenlerin yaptıkları/yapmak istedikleri faaliyet ve programlara yasal çerçeveler içerisinde destek olarak öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Eğitim politikaları doğru yönde uygulayarak öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Akademik çalışmalar yapan, yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere kolaylıklar sağlayarak mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.

- Yöneticiler görev dağılımı yaparken ve görevlendirirken meslek etiğine uygun olmalı ve görev vereceği öğretmenin kişilik özelliklerini/branşı ve isteyip istememesi dikkate alınmalıdır. Bu sayede; öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.
- Yöneticiler, öğretmen kadrolarını iyi tanımalı, bireysel becerilerinden yararlanmayı bilerek öğretmenlerden en iyi şekilde istifade etmelidir. Bu sayede; öğretmenlerin; mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarını artırabilirler.

Öğretmenlere yönelik öneriler;

- Yönetimde karar alma süreçlerine dahil olarak okulun gelişim ve değişimine katkı sağlamalıdır.
- Kendi kişilik özelliklerine ve branşlarına uygun olarak hizmetiçi eğitim almalıdır.
- Pedagojik formasyon ve eğitimde teknoloji kullanımına yönelerek mesleki doyumunu ve örgütsel bağlılığını artırabilir.
- Okul kültürüne ve yönetim şekline katkı sağlamalıdır.
- Yasal sınırlarda kalmak kaydı ile kendi kararlarını ve yöntemlerini uygulamaktan vazgeçmemelidir.
- Kurum içi düzenlenen faaliyetlere, etkinliklere katılmada daha istekli olmalıdır.
- Okul yöneticileriyle, öğrencilerle ve velilerle iletişim kurarken özenli davranmalıdır.
- Görevde yükselmeye yönelik haklarından taviz vermemeli ve geri durmamalıdır.

Araştırmacılara yönelik öneriler;

- ✓ Farklı eğitim kademelerindeki ve branşlardaki öğretmenlerin mesleki doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerine çalışmalar yürütülebilir.
- ✓ Farklı ölçekler uygulanarak mesleki doyum ve örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu başka yönler tespit edilebilir. Sakarya ilindeki öğretmenler ile yapılan araştırmanın, farklı araştırma teknikleriyle desteklenmesinin elde edilen sonuçların kapsamının ve objektifliğinin artırılmasına yönelik katkı sunacağı düşünülebilir.
- ✓ Mesleki doyum ve örgütsel bağlılığa yönelik ölçekler geliştirilebilir.

- ✓ Mesleki doyum ve örgütsel bağlılık üçüncü bir faktörle ilişkilendirilip buna yönelik çalışmalar ve araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- ✓ Araştırma farklı değişkenler ile uygulanarak, mesleki doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler daha net tespit edilebilir.
- ✓ Bu araştırmanın benzerlerinin sosyo-ekonomik imkânların daha kısıtlı olduğu bölge ve kurumlarda yapılmasının, alan yazındaki verilerin çeşitliliğine fayda sağlayacağı düşünülebilir.



KAYNAKÇA

- Akan, D. ve Kılıç, M. E. (2019). “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi”. *EKEV Akademi Dergisi*, (80), 123-136.
- Akınaltuğ, E (2003), “Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: TEDAS Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (4), 1-25.
- Alıcı, B. ve Yalçınkaya, M. (2019). “Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi”. *Folklor/Edebiyat Dergisi*, 25(97), 213-229.
- Altun, E. (2019). “Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin incelenmesi”. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*. 1(2), 1-13.
- Altunok, M. (2022). Öğretmenlerin Sportif Tutum ve Farkındalık Düzeyleri İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Erzurum.
- Arslan, M. M. (2009). “Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları”. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5 (2), 274-288.
- Aşlamacı, İ. (2017). “İmam-hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi”. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, XVI/31 (2017) 175-201.
- Aydın, A. S., Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., Köse, Ş. (2017). “İlk ve orta okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (18), 23-52.
- Aydın, E., Baş, M., Kırkbir, F. (2017). “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”. *Uluslararası Bilimsel Araştırma Dergisi*, 2(6).

- Aydinol, P. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Meslek Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mersin İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyon.
- Azimi, M. ve Durdağı, A. (2019). “Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri”. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.
- Bakan, İ. (2018). Örgütsel bağlılık. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal, E. (2018). Spor Kulüpleri İşgörenlerinin İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000): Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baysal, A.C., Paksoy, M. (1999). ”Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 1,7-15
- Balcı, A. (2021). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, S ve Ahi, B. (Ed.). (2016). SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başaran, İ. E (2008). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*. BRC Basım, Ankara.
- Bolat Oİ, Bolat T. “Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008; 11(19): 75-94.

- Boylu, Y., E. Pelit ve E. Güçer. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 44.511, 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve İ. Bozkurt. (2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9.1, 1-18.
- Büyüköztürk, Ş., vd (haz). (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H., A. Akgün ve Ş. Kavuncubaş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can H. Azizoğlu A.Ö. ve Miski Aydın E. (2015). *Örgütsel Davranış*, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- CEYLAN, A. (1998): *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*, GYTE Yayın Sayı 2, s.72, Gebze.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çanak, M. (2014). “Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi”. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 7-26.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6.2, 23-39.
- Çetin, F. ve N. Basım. (2011). “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13.3, 79-94.
- Çelik, O. T. (2017). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin analizi. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Malatya.

- Çelik, V. (1987), Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu Ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çırpan, H. (1999): Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Çöl, G. (2004): “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, www.isguc.org
- Davran, D. (2014). Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk Ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Demir, Ç. (1998), Ortaöğretim Kurumlarında Görev Alan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirgil, A. (2008). İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirsoy, E. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Demirtaş, Z. (2015). “İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İlköğretim okullarında bir uygulama”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23, 253-268.
- Dere, N. (2014). İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki; Adıyaman İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan S, Kılıç S. “Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007; 29: 37-61.

- Doğan MY. Ortaokul Öğretmen ve Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2017.
- Doğan S. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Polatlı İlçesi Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2014.
- Doğan, B. B. (2020). Okul Psikolojik Danışmanlarının (Rehber Öğretmenlerinin) Psikolojik Sağlık, Öz Yeterlik Ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Erdağı, K. (2018). İş Doymu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren E. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 16. Tıpkı Basım, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Eren H. ve Demirgöz Bal, M. (2015). “Hemşirelikte örgütsel bağlılık”. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(46), ss.44-50.
- Ergun, Özler, D. ve Ünver, E. (2012). “Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 325-351.
- Gençay, Ö. A. (2007). “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gök, GA. “Bir bağlılık pratiği olarak örgütsel sessizlik”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2016; 14(1): 104-124.
- Gökçe G, Sahin A, Bulduklı, Y. “Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram Tıp Fakültesi örneği”. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010; 10(20): 233-246.

- Gül, B. (2020). Değişime Açıklık, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gülten, G. (2018). Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günbayı, İ., “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu”, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1999.
- İnce, M., Gül, H. (2005): Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi
- Karasar, N. (2011). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kantarci, K. (1997). Otel İşletmelerinde İş Doyumunun Ölçülmesi Ve İşgören Performansına Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Keser, A. (2006). “Çağrı merkezi çalışanların da iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100- 119.
- Koçak, E., & Tunç, B. (2020). “İş doyumunu ve çalışma yaşamında yalnızlık: Mersin Üniversitesi idari çalışanlarına ilişkin bir araştırma”. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2092-2112.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar”, İstanbul, 11. Basım, Arıkan Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Yayın No:203.
- Korkmaz O. ve Erdoğan E., (2014). “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), ss. 541-557.
- Kurşunoğlu, A. Bakay E. ve Tanrıoğen, E. B. A. (2010). “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), ss.101-115.
- Köroğlu, Ö. (2011). “İşgören doyumunu ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme”. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 245- 266.

- Kumaş, V. (2008). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). “Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (11), 14-18.
- Narman, A. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri İle Örgütsel adanmışlıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Ümraniye İlçesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Omarov, A. (2009). Örgütsel Güven Ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öge, H. S. (2018) “Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma”. *International Journal of Social Science*, 1(2), 21-35.
- Önder, E. ve Taş, A. (2009). “Süleyman Demirel Üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması”. *Milli Eğitim Dergisi*, (184), 71- 80
- Örücü E. ve Sezen Kışlalı R. (2014). “Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*,10 (22):45-65.
- Özkan, S. O. (2012). Örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, Kocaeli emniyet müdürlüğü örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdemir, E. (2020). Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Edirne, 130 s.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18/2, s.113-130.
- Özkalp E. ve Kirel Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*, Bursa, 7. Baskı, Ekin Basım,Yayın Dağıtım.
- Özkalp E. ve Kirel Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa, Ekin Yayınevi.
- Özkalp E., Varoğlu A., Varoğlu D., Kirel Ç. ve Acar P. (2013). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 2857.
- Özmen, F., Aküzüm, C., Koçoğlu, E., Tan, Ç. Ve Demirkol, M. (2014). “ Eğitim kurumlarında sosyal sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi”. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(58), 333-346.
- Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri İle İş Doyumu. Mesleki Tükenmişlik. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgüt İklimi Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya
- Pelit, E. ve Y. Öztürk. (2010). “Otel işletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2.1, 43-72.
- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Maliye Dergisi*, 162, s.266-281.
- Sevinç, O. (2022). *İş Gücünü Oluşturan Bireylerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Beceri Uyuşmazlığı, İşsel Ruminasyon Ve Mesleki Doyum Kapsamında İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bartın, S.36.
- Sıgır Ü. “İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007; 7(2): 261-278.

TDK. (2022). Güncel Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr>

Torun, B. (2020). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlilikleri ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul, s.102.

Türkoğlu, H. (2011). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Uğuz, F. (2022). Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul, s.29.

Urhan, S. (2014). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.

Uygur, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık. Ankara: Barış Platin.

Üngüren, E., S. Algür ve F. Cengiz. (2009). “İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8.27, 36- 56.

Varoğlu, Demet, Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1993.

Yılmaz, E. (2019). “Din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri üzerine bir araştırma”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 104-122. doi:10.26466/opus.520597

Zaman, O. (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği) . Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

