



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İLKOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI İLE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Abdullah DEMİR

DENİZLİ 2020

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İLKOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIKLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Abdullah DEMİR

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

TEŞEKKÜR

Eğitimim süresince bilgilerinden istifade ettiğim büyük hocalarıma,

Araştımmamda en büyük yardımcım, değerli görüş ve yönlendirmeleriyle çalışmamın bilimsel temelde yapmada bilgisini ve zamanını cömertçe paylaşan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Kazım Çelik'e,

Bugünlere gelmemde emeklerini esirgemeyen

Annem Huriye DEMİR,

Babam İbrahim DEMİR'e,

Sürekli destekçim ve hayat arkadaşım, eşim Zeliha DEMİR'e ve

Bir tanem kızım Ceren NİSA DEMİR'e,

Çok ama çok Teşekkürler ederim.

Abdullah Demir

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.


Abdullah Demir

ÖZET

İLKOKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

DEMİR, Abdullah

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK
Haziran 2020, 58 sayfa

Bu araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt boyutları düzeyi ile farklı değişkenlerle ilişkisi, iş tatmini ve alt boyutları düzeyi ile farklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ve örgütsel adanmışlık ile İş Tatmini düzeyi ve alt boyutları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırma 2019–2020 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Pamukkale ilçesinde ilkokullarda görev yapan “Rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen ölçek sorularının tamamına cevap veren 288 öğretmenden elde edilen verilerden elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler”, “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,83 ve İş Tatmini Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin kısmen düzeyinde olduğu ve örgütsel adanmışlıklarının orta düzeyde olduğu, alt boyutlardan en yüksek düzeyin duygusal adanmışlık alt boyutunda olduğu ve devam adanmışlığın bunu izlediği ve en alt düzeyin ise normatif adanmışlık alt boyutuna ilişkin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş tatminlerinin memnuniyet düzeyinde olduğu ve alt boyutların ise en fazla katılımın içsel doyum boyutunda olduğu ve en alt düzeyin ise dışsal doyum boyutunda olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt boyutları düzeyinin farklı değişkenlere göre durumuna bakıldığında; cinsiyet, yaş, meslek kıdemi, okulundaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ve sıra ortalamalarına bakıldığında örgütsel adanmışlık ve alt boyutların tamamında lisansüstü mezunların örgütsel adanmışlık düzeylerinin lisans mezunlarından yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif, doğru orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel adanmışlık, Denizli, iş tatmini, öğretmen

İÇİNDEKİLER

Sayfa		
PROJE ONAY SAYFASI	-----	iii
TEŞEKKÜR	-----	iv
ETİK BEYANNAMESİ	-----	v
ÖZET	-----	vi
İÇİNDEKİLER	-----	vii
TABLolar DİZİNİ	-----	x
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	-----	1
1.1. Problem Durumu	-----	1
1.1.1. Problem Cümlesi	-----	3
1.1.2. Alt Problemler	-----	3
1.2. Araştırmanın Amacı	-----	3
1.3. Araştırmanın Önemi	-----	3
1.4. Sayıtlar	-----	4
1.5. Sınırlılıklar	-----	4
1.6. Tanımlar	-----	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	-----	6
2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE	-----	6
2.1.1. İş Doyumu	-----	6
2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	-----	7
2.1.2.1. Bireylerin Kişilik Özellikleri	-----	7
2.1.2.2. İş ile İlgili Faktörler	-----	8
2.1.3. İş Doyumuyla İlgili Kuramlar	-----	9
2.1.3.1. İçerik Kuramları	-----	9
2.1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	-----	9
2.1.3.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı	-----	9
2.1.3.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı	-----	10
2.1.3.2. Süreç Kuramları	-----	10
2.1.3.2.1. Gereksinme Gerçekleştirme Kuramı	-----	10

2.1.3.2.2. İlişkili Küme Kuramı	-----	10
2.1.3.2.3. Uyumsuzluk Kuramı	-----	10
2.1.3.2.4. Üç Yönlü İlişki Kuramı	-----	11
2.1.4. İş Doyumunun Sonuçları	-----	11
2.1.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	-----	11
2.1.6. Örgütsel Adanmışlık	-----	12
2.1.7. Örgütsel Adanmışlık Etmenleri	-----	12
2.1.8. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırmaları	-----	13
2.1.8.1. Etzioni Adanmışlık Sınıflandırması	-----	13
2.1.8.2. Wiener Adanmışlık Sınıflandırması	-----	14
2.1.8.3. Allen ve Mayer Adanmışlık Sınıflandırması	-----	14
2.1.8.4. O'reilly ve Chatman Adanmışlık Sınıflandırması	-----	15
2.1.8.5. Katz ve Kahn'ın Adanmışlık Sınıflandırması	-----	15
2.1.8.6. Buchanan II'un Adanmışlık Sınıflandırması	-----	16
2.1.8.7. Mowday'ın Adanmışlık Sınıflandırması	-----	16
2.1.8.8. Kanter'in Adanmışlık Sınıflandırması	-----	16
2.1.9. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler	-----	17
2.1.9.1. Kişisel Özellikler	-----	17
2.1.9.2. Örgütsel Faktörler	-----	17
2.1.9.3. Örgüt Dışı Faktörler	-----	18
2.1.10. Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri	-----	18
2.1.11. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı	-----	18
2.1.12. İş Doyumu ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki	-----	19
2.2. İlgili Araştırmalar	-----	19
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	-----	24
3.1. Araştırmanın Modeli	-----	24
3.2. Evren ve Örneklem	-----	24
3.3. Veri Toplama Aracı	-----	24
3.4. Verilerin Analizi	-----	25
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	-----	28
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	-----	28
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	-----	29

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular -----	29
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular -----	30
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	31
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	36
4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular-----	41
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER -----	43
5.1. Tartışma ve Sonuç -----	43
5.2. Öneriler -----	45
KAYNAKÇA -----	46
EKLER -----	51
ÖZGEÇMİŞ -----	58

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.4.1. <i>Örgütsel adanmışlık Ölçeği ve Alt Boyutları ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	27
Tablo 4.1.1. <i>Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özellikleri</i>	28
Tablo 4.2.1.1. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ve Alt Boyutuna İlişkin Algıları</i>	30
Tablo 4.2.2.1. <i>Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları</i>	31
Tablo 4.2.3.1. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	32
Tablo 4.2.3.2. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	33
Tablo 4.2.3.3. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	34
Tablo 4.2.3.4. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	35
Tablo 4.2.3.5. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	36
Tablo 4.2.4.1. <i>Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	37
Tablo 4.2.4.2. <i>Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	38
Tablo 4.2.4.3. <i>Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	39
Tablo 4.2.4.4. <i>Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	40
Tablo 4.2.4.5. <i>Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	41
Tablo 4.2.5.1. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri ve Alt Boyutlarıyla İş Tatmini Düzeyleri ve Alt Boyutları Arasında İlişkinin Pearson Korelasyon Testi Analizi</i>	42

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İş görenlerin iş tatmini ve örgüte adanmışlığı, iş verimliliği artışında önemli bir etken olmasından dolayı özellikle eğitim sektörü, işletmeler ve organizasyonlar ile sağlık alanlarında oldukça rağbet görmektedir. Literatürde iş tatmin ve doymu ile örgütsel adanmışlığın ilişkisi birçok araştırmaya konu olmuş ve bu etki paylaşılmıştır. İş görenin iş tatminindeki yükseliş, güdülenmeyi sağlayıp iş veriminde artma ve iş yaşamında başarıyı arttırırken; iş tatminsizliği ise iş görende birçok psikolojik problemlere sebep olarak, bireyin kendisinden ve üyesi olduğu örgütten uzaklaşmasına kadar birçok olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar, iş görenin “örgütsel bağlılığını azaltırken; iş verimini düşürmektedir”. Bu sebeple iş görenlerin “iş tatminlerinin yüksek olması, örgütler açısından arzulanan bir durumdur”. Balay (2000) örgüt ve organizasyonların başarısı ve geleceği açısından örgütsel bağlılık faktörünün çok önemli olduğunu belirterek beş nedeni şöyle açıklamıştır. Bu sebeplerden “birincisi işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri; ikincisi iş tatmini, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar; üçüncüsü özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanların işi ve rolüne ilişkin özellikler; dördüncüsü çalışanların kişisel özellikleri; sonuncusu ise bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerinin bilinmesiyle, örgütsel bağlılığın yakından ilişkisidir”.

Örgütsel adanmışlık ve iş doymu hem çalışan hem de çalışılan organizasyon ve örgütler için hayati önem taşımaktadır. Örgütsel adanmışlık çalışan ile örgütü birbirine bağlarken, çalışanı örgütün bir parçası olarak görmesini sağlarken örgütü hem dinamik hale getirmekte hem de dışardan gelebilecek tehlikelere karşı daha dirençli ve kuvvetli kılmaktadır. Çalışanların hizmet ettikleri örgüte karşı adanmışlık duygularının yüksek olması beraberinde iş doymunu da arttırması beklenmektedir. İş doymunun yüksek olması da çalışanı örgütüne karşı bağlılık ve aidiyet duygusunu arttırması beklenmektedir. Dolayısıyla hem iş doymu hem de örgütsel adanmışlık birbiriyle yakın ilişkili ve çalışan ve örgütler için önemlidir. Bu anlamda adanmışlık çalışanın kendisinden örgütünün beklediği biçimsel ve normatif davranışlardan daha ileri düzeyde

değer ve amaçları da kapsayan davranışlarını içermektedir (Celep, 2000). Dolayısıyla adanmışlık bir anlamda gönül ve ideal birliği ve üst derecede fedakârlık duygusu demektir. Bunun dolayı çalışanı işinde kalmaya iten, devam ettiren işinden doyum elde etmesine bağlıdır. Bireysel istek ve beklentilerle örgütsel kaynak ve sunumların örtüşmesi ile oluşan denge ve birbirinin istek ve beklentilerinin karşılanması halinde doyum ve iş doyumunu gerçekleştirebilir. Bu durum birey için “psikolojik anlaşma” iken örgüt için daha rasyonel bir akitleşmedir (Aydın, 2000)

Örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu örgüt ve çalışanın olağan üstü performans göstermesi ve olumlu yönde gelişmelerin elde edilmesi, devamsızlık, geç gelme, erken ayrılma, işi bırakma, savaşımla, ürün miktar ve kalitesinde düşme gibi olumsuz eylemler ve davranışların azalması ya da ortadan kalkmasına sebep olmaktadır (Çöl, 2004).

İşgörenlerin “iş tatmini ve örgütsel adanmışlıklarına yönelik pek çok araştırma yapılmıştır. Araştırmalara göre iş görenlerin iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerin bazıları; örgütlerde şeffaf ve destekleyici bir iletişim, olumlu kurum kültürü, olumlu bir örgüt iklimi, yöneticiye ve örgüte karşı sezilen güven, etkili liderlik ve liderlik stilleri, kişisel gelişim imkânları ve kariyer yönetimi” olarak ifade edilebilir. Bu nedenle çalışan ve örgütler için önemli olan bu iki faktörün eğitim örgütleri için çok daha önemli olduğu bilinmektedir. Çünkü eğitim örgütlerinin varlık nedeni birey ve toplum için onları geleceğe hazırlama, en iyi geleceği inşa etme temelinde değerlendirildiğinde örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu örgüt ve birey için vazgeçilemez ve hayatidir.

İlimiz ve ilçemizde bu konuyla ilgili çalışma ve araştırmaya alan taramasında rastlanılmamıştır. Akademik başarılarıyla göz dolduran ilimizde çalışan öğretmen ve yöneticilerimiz için olduğu gibi okul ve kurumlarımız için de örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu önem arz etmektedir. Bu duyguların yüksek olması akademik başarıların yanında sosyal, kültürel, sanatsal ve sporla ilgili başarıları da destekleyecektir. Bunların düşük olmasında ise bunlar negatif yönde etkilenecektir.

Bu çalışmada Pamukkale ilçesinde ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve iş doyumları araştırılarak birbirleriyle ilişkisi ve kişisel özelliklere göre değişkenlik durumu analiz edilerek bulgular ışığında görüş ve öneriler paylaşılacaktır. Bu açıdan çalışma önemli ve değerlidir.

1.1.1 Problem Cümlesi

Bu sorundan yola çıkarak, bu çalışmada; “İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişki nedir” sorusu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemler;

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve alt boyutuna ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş tatminleri ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve alt boyutlarına ilişkin algıları; a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Görev kıdemi, d. Öğrenim düzeyi, e. Kurumdaki hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin iş tatminleri ve alt boyutlarına ilişkin algıları; a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Görev kıdemi, d. Öğrenim düzeyi, e. Kurumdaki hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile Denizli ili Pamukkale ilçesinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki ve örgütsel adanmışlık ve iş tatmini düzeylerinin farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi ve incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca ulaşılan bulgular ile görüş ve önerilerin paylaşılarak alan yazına ve konuyla ilgilenenlere katkı sağlama hedeflenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında ilişkisini belirleme ve ortada var olan durumun ifşa edilmesi, sonuçların paylaşılması ve sonuçların genele yayılması bakımından önem arz etmektedir. Çalışma yaşamının her evresinde iş tatminleri ile örgütsel adanmışlık çalışanlar için olduğu kadar çalışılan yer ve sistem için de önemli ve değerlidir. Çünkü iş görenin işinden doyum alması adanmışlığını arttırarak örgütü için fedakarlık yapabilmesinin yolunu açacaktır. Eğitim sistemi ve yapıları için düşünüldüğünde sektörün çalışanlarından başta öğretmenler ve yöneticilerin yaptıkları işten doyum almaları ve bunun yüksek seviyelerde seyretmesi örgütsel adanmışlıklarını pozitif yönde etkileyecek ve hem kişiler hem de örgütler için katma değer yaratacaktır. Dolayısıyla her iki taraf için istenilen ve arzulanan katma değer yaratılırken hizmet alan öğrenci, veli ve diğer paydaşlar yönünden de iyi yönde çalışmalar bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu derecede önemli olan “örgütsel adanmışlık ve iş tatminiyle ilgili çalışmalar” başlığı altında yakın zamanda ilimiz ve ilçemizde bu alanda yapılan çalışmanın olmadığı alan yazın taramasında görülmüştür. Bu nedenle yapılmakta olan çalışma çok önemlidir ve alan yazına ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları şunlardır;

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçüm araçlarına içtenlikle ve doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmamıza katılan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel adanmışlıkla ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek nitelik ve yeterliliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde ilkokullarda görev yapan öğretmenler ve bu öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

- Veri toplama aracı olarak “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Eğitim: Bireyleri geleceğe hazırlama süreci

Öğretmen: Öğrencilerin eğitim öğretim faaliyetlerine rehberlik eden Denizli Pamukkale ve Merkezefendi ilçesi ilkokullarında görevli olan uzmanlar.

İş Doyumu: Öğretmenlerin yaptığı işten duydukları haz ya da olumlu duygusal durum

Örgütsel Adanmışlık: Öğretmenlerin örgüt amaçları için yoğun ve güçlü, gayret sarf etme isteği.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde “İş Doyumu, İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, İş Doyumuyla İlgili Kuramlar, İş Doyumunun Sonuçları, İş Doyumsuzluğunun Sonuçları, Örgütsel Adanmışlık, Örgütsel Adanmışlık Etmenleri, Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırmaları, Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler, Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri, Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı” konuları ve bu alanda yapılmış çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

2.1.1. İş Doyumu

İş doyumu, “bireyin işine karşı gösterdiği genel tutum” (Konuk, 2006), “iş görenin işinden ulaştığı doyumu, işten ne beklediği, ne kadar istediği ve ne elde ettiğine ilişkin inançların bileşkesi neticesinde oluşan duygusal durum” (Işıkhan, 1996, s.119) olarak ifade edilebilir. Bingöl (1990) iş tatminini “çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri olarak tanımlarken; iş tatmininin, işin kazandırdıklarıyla çalışan beklentilerinin birbiriyle uyumu sonucunda oluştuğu”nu ifade etmiştir. Erdoğan (2004) ise “iş tatmini, bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali” olarak tanımlayarak, “çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tavrı” da, iş tatminsizliği olarak değerlendirmiştir. Davis (1988) ise “çalışanların işlerine karşı hissettikleri hoşnutluk veya hoşnutsuzluk” olarak tanımlamıştır. Çalışma hayatında iş gören kendi istediği şekilde çalıştığı, maddi ve manevi doyumu sağlama imkânına kavuştuğu iş ve işyerinde daha verimli olacaktır. İş görenin işindeki bu doyumu diğer yaşamına da etki edecektir (Hersey, 1972). İş doyumuyla iş görenlerin güdülenmesi arasında ilişki vardır. Bireylerin arzularıyla iş izlenimleri birleşirse iş doyumu ortaya çıkar. İşlerinde beklentileri karşılanan iş görenler iş doyumu sağlarlar (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001, s.138).

İş tatminini tanımlamaya yönelik kuramların çoğu “iş tatmini ile güdülenme arasındaki ilişkiyi temel almaktadır”. İş doyumu ile güdülenme arasındaki ilişki “Maslow, Herzberg, Adams ve Wroom tarafından ele alınmıştır”. Maslow, “İhtiyaçlar

Hiyerarşisi Kuramı”nda “insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı içerisinde ortaya çıktığını, her bir ihtiyacın önemli olduğunu ve belli bir derecede karşılanması gerektiğini, bunun sonucunda ise iş tatmininin ortaya çıktığını” açıklamaktadır. Bu sebeple “iş görenin elde ettikleri ile beklentilerinin birbiri ile örtüşmesi, iş tatminini oluşturmaktadır” (Akşit, 2010). Başaran (2000) “iş tatmini ile yakından ilişkili olan unsurları; güdülenme, işi çekici bulma, iş ile özdeşleşme ve çalışanın yaptığı işte duyduğu olumlu duygular” olarak sıralamıştır. İş doyumunu hem bireyler hem de işletmeler için istenen olumlu sonuçlar doğurduğu için yöneticiler tarafından istenen bir durumdur. Ayrıca iş doyumunun zıttı olan iş doyumsuzluğu da çalışan için söz konusudur. Çalışanların iş doyumunu sağlanamadığında doyumsuzluk, ruh çöküntüsü ve bozulma şeklinde olumsuz psikolojik durum ya da durumlar ortaya çıkabilir. Böyle durumlarda iş ile ilgili olumsuz tutum, davranış ve şikâyetler ortaya çıkabilir.

2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyum-tatminini etkileyen faktörler; “bireylerin kişilik özellikleri ve iş ile ilgili faktörler” başlıkları altında incelenebilir (Tiryaki ve Taşdan, 2008, s.57).

2.1.2.1. Bireylerin kişilik özellikleri. İş doyumunu etkileyen kişisel etmen ve faktörler yaş, cinsiyet, bilişsel yetenekler, işgörenin hizmet süresi, işgörenin beklentileri, danışmanlık ve kişilik olarak incelenebilir. Bu etkenler bireysel özelliklerle ilgili olduğunda dolayı örgüt veya işveren tarafından değiştirilememektedir (Özer, 2004, s.73). Alan yazına bakıldığında yaş ilerledikçe tecrübe fazlalığı, iş koşulları arasında karşılaştırma olanaklarının arttığı ve gençlere göre daha iyi maaş aldıkları gibi nedenlerle genel olarak yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı görülmektedir (Özer, 2004, s.48; Dorsan 2007, s.19). İş doyumunu etkileyen kişisel değişkenlerden biri de cinsiyettir. Çünkü yapı olarak kadın ve erkekler birbirinden farklı özellikler göstermektedirler (Özer, 2004, s.40). İşin tür ve yapısına göre bilişsel yetenekler (eğitim ve zekâ düzeyi) iş doyumunu üzerinde zaman zaman farklılık gösterebilmektedir. Kişinin eğitim düzeyi ve zeka düzeyi işleri daha iyi anlaması, planlaması, uygulaması, süreç ve sonuçlarını daha iyi anlaması ve anlamlandırması için avantaj sağlayabilmektedir. Bu avantaj başarı sağlayarak iş doyumunu üzerinde etki yaratmaktadır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002, s. 331-332). İş doyumunu üzerinde etki eden faktörlerden birinin de çalışanın hizmet süresi olduğu araştırmalarda görülmektedir. Hizmet süresi arttıkça iş deneyimi-tecrübenin arttığı

buna karşılık yükselme imkânı verilmediğinde iş doyumunun sabit kaldığı hatta düştüğü görülürken (Eğinli, 2009, s.42), aynı iş yerinde kaldıkça, tecrübe artıkça, başardıkça örgütsel aidiyet duygusunun arttığı ve iş doyumunun yükseldiği (Özgen vd., 2002, s.331) görülmektedir. Beklenti de çalışanın iş doyumunu etkilemektedir. Çünkü iş doyumunu çalışanın işinden beklentisiyle artar ya da azalır. Bu açıdan bakıldığında iş-meslek kişinin beklentilerini ne kadar karşılırsa o oranda iş doyumunu sağlar. Her bireyin iş-meslekten beklentisinin aynı olması mümkün değildir (Özgen vd., 2002, s.333). Çalışanların başında bulunan danışmanlarıyla ilişkileri de iş doyumunu etkilemektedir. Danışmanların çalışanla olumlu ilişkileri iş doyumunu artırırken olumsuz ilişkilerinin ise iş doyumunu düzeyini düşürdüğü görülmüştür (Özkalp ve Kırıl, 2001, s.70). Kişilik her bireyi diğerlerinden farklı kılan özellik olup iş doyumunda farklılık oluşturmaktadır. Olgun ve dengeli kişilik sahibi kişilerin (Aşık, 2010, s.40) ve özbenlik sahibi ve kendilerine güvenenlerin (Başaran, 2000, s.20) iş doyumunun yüksek olduğu görülürken aile bağları zayıf, kırılabilir, sorumsuz ve başarıya istekleri zayıf olanların (Özgen vd., 2002, s.44) iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca kişilik yapısına uygun olan bir işte çalışma başarıyı beraberinde getirecek ve iş doyumunun artmasını sağlamaktadır (Dorsan, 2007, s.21).

2.1.2.2. İş ile ilgili faktörler. İş doyumunu etkileyen iş ile ilgili faktörler, işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, yükselme olanakları, övülmek ve iş arkadaşları şeklinde incelenebilir. Bu özellikler iş ile ilgili özellikler, görev ve örgütün özellikleriyle ilgilidir (Menteşe, 2007, s16). İşin niteliği iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu yakında etkilemektedir. İşin çalışanlara sağladığı imkân, ücret, statü ve avantajlar ile kişilik yapısı ve beklentilerin uyuşması doyumunu artırırken bunların uyuşmaması iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Eronat, 2004, s.15-16). Çalışma şartlarının temizlik, sıcaklık, ses, nem, aydınlatma, düzen, stres vb. iyi olup olmaması da iş doyumuna etki etmektedir (Özgen, 2002, s. 334; Dorsan, 2007, s.23-24). Çalışanların iş-meslek ve emek karşılığı olarak elde ettiği ücret iş doyumunu üzerinde etkilidir. Çalışanın aldığı ücretin işinin karşılığı olarak yeterli görmesi iş doyumunu artırırken aynı zamanda statü olarak da yerini belirlemektedir (Özgen, 2002, s.333). Yine ücret; performans ve beklenti ile ilgili olup iş doyumunu üzerinde önemli derecede etkilidir (Bozkur ve Bozkurt, 2008, s.5). Yükselme imkânlarının da iş doyumunu ya da doyumsuzluğu üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Yükselme fırsatının olması güdüleme kadar, güven ve aidiyet duygularını da pekiştirerek iş doyumunun artmasını sağlar (Özgen, vd., 2002, s.335; Derin, 2007, s.24-25).

Çalışanların işveren ve diğer çalışanlar tarafından övülmesi iş doyumunun artmasını sağlarken (Akbal, 2010, s.59); olumsuz eleştiriler ve övülmeme de iş doyumunun azalmasına ve işten soğumasına sebep olabilir. Çalışma arkadaşları da çalışanın iş doyumunun artması ya da azalmasına sebep olabilmektedir. İyi bir çalışma ortamı ve grubu çalışanda iş doyumunu arttırırken bunun zıddı da iş doyumunu düşürebilmektedir (Özdayı, 1990, s.90; Özkalp ve Kırel, 2001, s.99).

2.1.3. İş Doyumuyla İlgili Kuramlar

İş doyumuyla ilgili kuramlar “içerik ve süreç kuramları” olarak iki başlıkta incelenebilir (Başaran, 1998).

2.1.3.1. İçerik kuramları. İçerik kuramlarının çalışanların iş doyumunu sağlayacak ihtiyaçlarını belirlemeye ve açıklamaya çalışan kuramlar olduğu görülmekle birlikte çalışanların değerleri ve ihtiyaçlarının karşılanmasıyla iş doyumunun oluşacağı tezine dayandıkları görülmektedir (Başaran, 2000, s.216). İçerik kuramları “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, “Herzberg’in Çift Etken Kuramı” ve “Alderfer’in ERG Kuramı” başlıkları altında aşağıda incelenmiştir.

2.1.3.1.1. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı. İçerik kuramları içinde en yaygın olanıdır. Maslow’a göre bireyin güdülenmesinde temel ihtiyaçlar yatmaktadır. Bu kuramın temelinde ihtiyaçlar hiyerarşik olarak 5 grupta toplandığı ve belirli bir sıra izlediği görülmektedir. Sıralar arasında katı bir hiyerarşinin olduğu ve sıranın; “fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı” şeklinde sıralandığı görülmektedir. Alt düzey ihtiyaçlar; “fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı olarak belirtilirken, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise üst düzey ihtiyaçlar” olarak nitelendirilmiştir (Toker, 2007, s.95).

2.1.3.1.2. Herzberg’in çift etken kuramı. Herzberg bu kuramında iş ile ilgili öğelerin iş doyumunu üzerindeki etkilerine yoğunlaşmıştır. Bu kuramın temeli çalışanın işyerinde kötümser olması, işten ayrılması ve doyumsuzluğa neden olan “hijyen faktörleriyle, çalışanı işyerinde mutlu eden, işyerine bağlılığını arttıran, teşvik eden ve doyum sağlayan faktörleri” birbirinden ayırmaya dayanmaktadır. Çünkü bazı etkenlerin

iş yerinde olması iş doyumuna katkı sunarken, bunların olmaması ise nötr bir duruma sebep olarak iş doyumsuzluğu oluşturmamaktadır (Polat, 2008, s.30).

2.1.3.1.3. Alderfer'in ERG kuramı. “Alderfer'in ERG kuramı”nın temelini bakıldığında “Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi” kuramına dayanmaktadır ve basitleştirerek geliştirmiştir. ERG kuramında ihtiyaç sıralı değildir. İhtiyaçların tamamı bireyi aynı zamanda etkileyebilir. Maslow kuramında giderilmeyen ihtiyaçların saklı tutulduğu belirtirken, Alderfer ise karşılanmayan ihtiyaçlardan vazgeçilerek başka ihtiyaçlara yönlendiğini ileri sürmektedir (Anar, 2011, s.18).

2.1.3.2. Süreç kuramları. Süreç kuramlarının çalışanların belirli iş sonuçlarını elde etmek için neden belirli davranışları göstermeleri gerektiği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Süreç kuramları “iş doyumunu beklentiler, değerler ve ihtiyaçlar gibi değişkenlerin etkileşimiyle iş doyumunun oluşumunu” ortaya koymaya çalışmaktadırlar (Menteşe, 2007, s.10).

2.1.3.2.1. Gereksinme gerçekleştirme kuramı. Gereksinme gerçekleştirme kuramı bakımından kişi istediklerini elde ettiğinde doyuma ulaşır. Onun için en önemli olan çok istediği bir şeyi elde ettiğinde saha çok doyum elde eder. Bunun zıddı olması halinde de doyumsuzluk çeker. İşten doyum sağlaması çalışanın iş çevresinden gereksinimlerini karşılamasıyla mümkün olmaktadır (Başaran, 2000, s.216).

2.1.3.2.2. İlişkili küme kuramı. İlişkili Küme Kuramı kişinin istek ve ihtiyaçlarından çok kişinin ait olduğu grubun görüş ve fikirlerinin önemli olduğu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Referans grubu adlı grubun etkisiyle çalışanın işten elde ettiği doyum artmakta ya da azalmaktadır. Bu kuramda çalışan kendisi işten doyuma ulaşmasa bile grubun genelinde işten doyum sağlama eğiliminin olmasıyla doyum sağlayacağı varsayımı vardır (Akbal, 2010, s.76).

2.1.3.2.3. Uyumsuzluk kuramı. Uyumsuzluk kuramına göre çalışanın iş doyumunu çalıştığı örgüt tarafından karşılanan ihtiyaçları ile karşılanmasını istediği ihtiyaçları arasında farka göre ortaya çıkarılmasıdır. Uyumsuzluk kuramına göre bu “fark ne kadar büyükse iş doyumunu o kadar az, bu fark ne kadar az ise iş doyumunu o kadar yüksektir” (Başaran, 2000, s.217).

2.1.3.2.4. Üç yönlü ilişki kuramı. Üç Yönlü İlişki Kuramında iş doyumunu bir üçgen şeklinde tasavvur edilmiştir. Üçgenin köşelerini ise çaba, ödül ve doyum oluşturmaktadır. Bu kurama göre “ödülün artması çabanın artmasına, çabanın artması ödülün artmasına neden olacak, bunların ikisinin de artması işten doyumun artmasına sebep olacaktır. Bunların üçünün birden artması çalışanın iş doyumunun artmasına bağlı olduğundan doyum bu üçgenin merkezinde yer almaktadır” (Akbal, 2010, s.77)

2.1.4. İş Doyumunun Sonuçları

Çalışanın iş doyumunu sağlaması birçok olumlu sonucu doğuracaktır. İş doyumunu sağlama başta yüksek moral ve motivasyona sahip olarak istekli, bol enerjili, coşkulu, azimli çalışarak işletmeye daha fazla katkı ve yarar sağlarlar (Şenatalar, 1978, s.300). İş yerinde iş ile çalışan uyum ve bütünleşmesi sağlanır. Verimlilik artar. Yönetenler ile yönetilenler arasında uyumsuzluk minimum düzeye iner ve iş de verimlik ve süreklilik artar, işlerine bağlılıkları artar, işlerini benimseyerek, zevkle yaparlar. Çalışanlar işlerinden psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak doyum sağlarlar (Aşık, 2010, s.44). Çalışanlar psikolojik ve fiziksel olarak daha iyi olurlar. Bu durum çalışanların potansiyellerini daha iyi kullanmalarına olanak sağlar. İş kazalar azalır. İş doyumunu yüksek olan çalışanların iletişimlerinin daha iyi, yardımsever ve işlerde daha istekli oldukları görülmüştür. İş doyumunu hem çalışanlar için hem de işveren ve hizmet alanlar açısından herkesin son derece olumlu faydalar sunmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001, s.135).

2.1.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş tatminsizliği-doyumsuzluğunun işveren ve çalışan için birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Bu sorunlar kişisel ve örgütsel olumsuzlukları barındırmaktadırlar. Sinirsel ve duygusal davranış bozukluğu (Eronat, 2004, s.21), verim ve kalitede düşme, devamsızlık, geç kalma (Özdayı, 1990, s.45), işi bırakma (Menteşe, 2007, s.18-19), işe geç gelme, yabancılaşma, sendikalaşma, şikâyetlerde artış, hırsızlık, grev yapma, işletme ve malzemelere zarar verme, madde bağımlılığı vb. (Akbal, 2010, s.83) pek çok olumsuz durumlar yaşanabilmektedir. İş doyumsuzluğu çalışanlara zarar verdiği gibi işverene ve hizmet alanlara kadar bütün paydaşlara da zarar vermektedir.

2.1.6. Örgütsel Adanmışlık

Örgütsel adanmışlık, örgüt ve organizasyonların var olduğu her yerde olan örgütsel içgüdünün duygusal ifadesidir. Sadakat diğer adıyla adanmışlık, en yüce duygulardan biri olup bir kişi, düşünce, kurum veya kendimizden büyük gördüğümüz bir duruma bağlılık gösterme yükümlülüğünü ifade eder (Ergun, 1975). Türkiye' de yapılmış olan çalışmalarda “örgütsel adanmışlık; Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (2000) ise, örgütsel adanmışlık” şeklinde iki farklı şekilde adlandırdıkları görülmektedir (Balay 2000). “Bağlılık ve adanmışlık kavramları aynı anlamda olup birbirini tamamlayan kavramlar”dır. Bu çalışmada kelime olarak "örgütsel adanmışlık" kelimesi tercihen kullanılmıştır.

Örgütsel adanmışlık “bireyin örgütten belirli bir menfaat, ödül ya da çıktılar elde etmesi sonucunda kendini örgüte adadığı” (Balcı, 2003) belirtilmektedir. Örgütsel adanmışlığın esasında “sadakat ve örgütte kalma eğilimi olmak üzere iki önemli unsur” bulunmaktadır. “Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelmektedir. Örgütte kalma eğilimi ise; duygusal bir yakınlık ve işgörenin örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti” (Çakınberk ve Demirel, 2010) olarak düşünülebilir. Örgütsel adanmışlık, “çalışanların çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel adanmışlık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği düşünülmekte, bu çerçevede, örgütsel adanmışlığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi arzu edilmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağladığı, işgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, gerçekleştirilmesi için beklenilenin ötesinde çaba göstermesi ve örgütte kalmayı devam ettirme eğilimini arttırdığı” (Celep ve diğerleri, 2004) bilinmektedir. Örgütsel adanmışlık “kişilerin örgüte gösterdikleri pasif bir sadakatten çok, kişilerin örgütün başarılı olması ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilmek için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları daha aktif bir ilişkiyi içine almaktadır” (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011).

2.1.7. Örgütsel Adanmışlık Etmenleri

Örgütsel adanmışlık konusundaki araştırma bulguları baz alındığında adanmışlık önceleri; kişisel özellikler, örgütsel yapı, işin özellikleri, örgütsel iklim, örgütsel süreçler (Balay, 2000) şeklinde 5 başlıkta incelenmiştir

- **Kişisel Özellikler:** Kıdem, yaş, hırs, yüksek başarı gereksinimine sahip olma, unvan yükselmesi, açık ve güvenilir olmanın adanmışlıkla yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir.
- **Örgütsel Yapı:** Örgütün büyüklüğü, çalışma koşulları, örgütün biçimsel oluşumu, rol, örgütteki basamak sayısı ve örgütün merkeziyetçilik derecesi adanmışlık seviyesini etkilediği görülmüştür.
- **İşin Özellikleri:** Başarı fırsatları sağlama, rol genişliği, işin niteliğini oluşturan güçlük derecesi, toplumsal etkileşim fırsatları adanmışlığa etki eden etmenler arasında yer almaktadır.
- **Örgütsel iklim:** Kişisel önem, iş deneyimi, örgütteki grup tutumları, örgütün güvenilirliği, beklentilerin gerçekleşme derecesi ve ödül gibi iş hayatına ilişkin özellikler adanmışlığın temellerini oluşturduğu belirtilmektedir.
- **Örgütsel Süreçler:** Örgütsel süreçler; liderlik, iletişim, karar verme, işe alma yöntemleri ve ücreti içermekte ve bu öğelerin adanmışlığı etkilediği bilinmektedir.

2.1.8. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırmaları

Literatürde örgütsel adanmışlık farklı adlandırılmalarla sınıflandırılmıştır.

2.1.8.1. Etzioni adanmışlık sınıflandırması. Örgütsel adanmışlığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni tarafından yapılmıştır. Etzioni (1975), “üç tür adanmışlık sınıflandırması yapmıştır” (Bayram, 2006);

- **Moral (Ahlâki) adanmışlık:** Örgütün hedefleri, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme esasına dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok adanmaktadır.
- **Hesapçı adanmışlık:** Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini esas almaktadır. Üyeler, örgütlerine faydaları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı adanmışlık duymaktadırlar.

- **Yabancılaştırıcı adanmışlık:** Bireyler, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte adanmışlık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir.

2.1.8.2. Wiener adanmışlık sınıflandırması. Wiener (1982), örgütsel adanmışlığı ikiye ayırmıştır.

- **Araçsal adanma:** “Hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade etmektedir. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmasını sağlar”.
- **Örgütsel (Normatif moral) adanma:** “Değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Örgüte psikolojik adanmışlık ise, araçsal olmayan ve işgörenin örgüte duygusal adanmışlığıdır. İşgören, bu adanmışlık türünde örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşir, hatta onları içselleştirir”.

2.1.8.3. Allen ve Mayer adanmışlık sınıflandırması. Allen ve Mayer (1990) çalışmalarında örgütsel adanmışlığı “duygusal, devam ve normatif adanmışlık” olmak üzere üç grupta incelemiştir.

- **Duygusal adanmışlık (Yüksek dereceli adanmışlık düzeyi):** “Çalışanın örgüte duygusal adanmışlığını, onunla bütünleşmesini yansıtır. Duygusal adanmışlıkta çalışanların örgütte kalma nedeni örgütün amaçları ile özdeşleşmedir”.
- **Devam adanmışlığı (Düşük dereceli adanmışlık düzeyi):** “Örgütten ayrılmanın maliyetini göze almayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Buna göre devam adanmışlığı, çalışanın bir örgütteki yatırımlarının (örneğin kıdemi ve yararlanmaları), oradan ayrılmanın maliyetini çok yükseltmesi durumunda kişinin örgütüne bağlanması”nı ifade etmektedir.
- **Normatif adanmışlık (Orta dereceli adanmışlık düzeyi):** “Çalışanların, örgütte kalmayla ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları bakımından bu şekilde davranmaları istendiği için değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inandıkları içindir”.

2.1.8.4. O'reilly ve Chatman adanmışlık sınıflandırması. O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel adanmışlığı, “kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel adanmışlığın üç boyutu bulunmaktadır” (Gıcı ve Tabancalı, 2011)

- **Uyum:** “Örgütsel adanmışlığın ilk boyutunu oluşturan uyum boyutunda temel amaç, belirli dış ödülleri elde etmedir. Uyum, rıza gösterme ya da içsel ve belirli ödüllere sarılmayı” kapsamaktadır.
- **Özdeşleşme:** “Örgütsel adanmışlığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girerek örgütün parçası olarak görme” eğiliminde olmalıdır.
- **İçselleştirme:** “Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel adanmışlığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır. Uyum boyutu, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir”.

2.1.8.5. Katz ve Kahn'ın adanmışlık sınıflandırması. Katz ve Kahn (1977), çalışanların örgütlerinde kalmalarında ve kendilerine verilen rolleri hayata geçirmelerinde ve adanmışlıklarında etkili olan onları yönlendiren “ödüllere dayalı devreler” olduğu savını ileri sürmektedirler. Bu ödülleri de kategorileştirerek “İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi” ifade etmektedir. “Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişinin kendisini sisteme adayışının niteliğini belirler”.

- **Anlatımsal Devre (İç Ödüller):** “İçsel ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü davranış, sistemin içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır”.
- **Araçsal Devre (Dış Ödüller):** “Diğer yandan kişiler, rollerini sadece aldıkları paralar karşılığında da yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir”.

2.1.8.6. Buchanan II'un adanmışlık sınıflandırması. Adanmışlığı, “örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendiren ve bir kimsenin, rolüne araçsal bir değerden farklı olarak örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması” olarak tanımlamakla beraber Buchanan II (1974) da “örgütsel adanmışlığı 3 ayrı gruba ayırmaktadır” (Buchanan II, 1974). Bunlar:

- **Özdeşleşme:** “Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir”.
- **Sarılma:** “Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasidir”.
- **Sadakat:** “Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağlılık göstermedir”.

2.1.8.7. Mowday'ın adanmışlık sınıflandırması. Mowday “tutumsal adanmışlık ve davranışsal adanmışlık olarak iki farklı örgütsel adanmışlık sınıfı” olduğunu belirtmektedir (Gürbüz, 2006: 58).

- **Tutumsal (Duygusal) Adanmışlık:** Bu yaklaşıma göre “adanmışlık, çalışanın çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan çalışanın örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle adanmışlık, çalışanın örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür”. Tutumsal adanmışlık, çalışanın üyesi olduğu örgütle ilişkilerini temele almaktadır. Burada “çalışanın kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir” (Doğan ve Kılıç, 2007).
- **Davranışsal Adanmışlık:** “Davranışsal adanmışlık, sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. Bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine adanmış hale gelme süreci ile ilgilidir”. Burada dikkat edildiğinde örgütten ziyade bireyin davranışlarının ön plana çıktığı ve davranışların temel alındığı görülmektedir (Çöl, 2004).

2.1.8.8. Kanter'in adanmışlık sınıflandırması. Kanter (1968) örgütsel adanmışlığı üç başlık altında sınıflandırmıştır (Özden,1997):

- **Devam Adanmışlığı:** “Bireyin zaman içinde örgüte yaptığı yatırımlar (emek, zaman, gayret vb.) onun örgütten ayrılmasının olası maliyetini artırır ve onu örgüte bağlar. Devam adanmışlığı yaş ve kıdem değişkeniyle doğru orantılıdır”.

- **Bağlılık (Özdeşleşme) Adanmışlığı:** “Bireyin kendisini belli bir amaca vakfetmesi sonucu ortaya çıkan ve genelde sosyolojik anlamdaki cemaatlerde olan psikolojik bağlılığı; üyelik, üniforma, rozet ve arma gibi çeşitli sembollerle pekiştirilir”.
- **Kontrol Adanmışlığı:** “Bireyin, örgütün amaç, değer ve normlarına inanması ve bu değerlerin onun davranışlarını yönlendirmesini kabul etmesidir”.

2.1.9. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgüte bağlılık duymasıyla birlikte iş verimlerinin arttığı ve örgüt için katma değer yaratıldığı söylenebilir. Örgütlerin “çalışanların örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması” gerekmektedir. Örgütsel adanmışlığı etkileyen ve belirleyen çeşitli etkenler mevcuttur. Bu etkenler; örgütsel adalet, cinsiyet, yaş, tecrübe, güven, iş tatmini, rol belirliliği, medeni durum, rol çatışması, karara katılım, yapılan işin önemi, alınan destek, iş güvenliği, işin içinde yer alma, tanınma, ücret dışı diğer haklar, yabancılaşma, çaresizlik, çalışma saatleri, ödüller, rutinlik, terfi olanakları, ücret, diğer çalışanlar, liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, çalışanlara gösterilen ilgi” vb. (Balay, 2000; Çetin, 2004) olarak ifade edilebilir.

Örgütsel adanmışlık üzerinde etkili olan etmenler; “kişisel, örgütsel ve örgüt dışı özellikler olmak üzere üç başlıkta” incelenebilir.

2.1.9.1. Kişisel özellikler. Örgütsel adanmışlık ile kişisel-demografik etkenler arasında güçlü ilişki olduğu birçok çalışmada görülmüştür. Çalışmalarda “baba mesleğinin mesleğe olan adanmışlığı etkilediği ve ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ile mesleki normlara bağlılık arasında güçlü ilişki olduğu” Balay (2000) görülmüştür. Kişisel özelliklerin örgütsel adanmışlık seviyelerinde etkileri bulunmaktadır. Örgütsel adanmışlık üzerinde etki eden “bireysel özellikler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve diğer kişilik özellikleri” olarak sayılabilir.

2.1.9.2. Örgütsel faktörler. Örgütsel adanmışlık ile örgütsel faktörler arasında güçlü ilişki bulunduğu çalışmalarda görülmüştür. Örgütsel faktörler iş ve role ilişkin faktörler ile çalışma yaşamına yönelik değişkenler şeklinde ifade edilebilir. Bu değişkenler; “işin özellikleri, örgüt büyüklüğü ve yapısı, liderlik ve yönetim tarzı,

örgütsel ödüller, ücret, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması, iletişim, monotonluk vb.” olarak ifade edilebilir.

2.1.9.3. Örgüt dışı faktörler. Örgütsel adanmışlığı etkileyen örgüt dışı faktörler de diğerleri kadar önemlidir. Örgüt dışı faktörler; aile baskıları, alternatif iş olanakları, profesyonellik, toplumsal baskılar, belirsizlikten kaçış vb. şeklinde ifade edilebilir (Celep, 2000; Alper Apak, 2008).

2.1.10. Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri

Çalışanın örgüte adanma düzeyi çalışan ve örgüt açısında farklı sonuçlar doğurmaktadır. “Düşük, ılımlı ve yüksek adanmışlık düzeylerinin çalışan ve örgüt için olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Düşük örgütsel adanmışlık; itiraz, söylenti ve şikâyetlerle sonuçlandığı için müşteri güveni kaybolur, örgüt adına zarar gelir, gelir kaybı yaşanır ve yeniliklere uyum sağlanamaz” (Bayram, 2006). Düşük adanmışlık düzeyinde kişiyi örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimler yoktur. “İlimli adanmışlık düzeyinde çalışanlar, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı dururlar” ve bazı değerleri kabul ederken bazılarına karşı gelirler (Bayram, 2006). Yüksek adanmışlık düzeyinde çalışan için meslekte başarı ve ücrette doyum imkanı sağlar iken (Balay, 2000) örgüt en yüksek iş başarısı ve kapasitesine ulaşır. Hem çalışanlar için hem de örgütler için istenilen ve arzulanen durum yüksek adanmışlık düzeyidir. Ancak bunu başarmak ve sürekli muhafaza etmek oldukça zordur.

2.1.11. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı

1970 sonrası gerçekleştirilen etkili okul araştırmalarında yönetici ve öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini en iyi şekilde gerçekleştirmede çok önemli olduğunu göstermiştir. Yöneticiler gerekli imkanları hazırlayarak iyi öğrenme ortamları yaratırken öğretmen kendinden beklenen davranışları sergileyerek öğrencilere akademik becerileri kazandırmak suretiyle kendilerinden beklenenleri yapmış olurlar (Balcı, 1993).

Okulun en iyi ürünü ya da çıktısı nitelikli başarılı öğrencidir. Öğrencinin başarı ve başarısızlığı öğretmenin mutluluğunu etkilemektedir. Yetersiz başarı veya nitelikli olmayan ürün, öğretmen için mutsuzluğu ifade etmektedir. (Çakır, 2007). Okulun iyi

ürünü hiç şüphesiz başarılı öğrencidir. Bu amaçla öğretmenler her türlü zorluğa karşı durmaya çalışmaktadırlar.

2.1.12. İş Doyumu ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki

İş doyumu bireyin işinden elde ettiği tatmin olma duygusu olup kişinin işine karşı olumlu duygular beslemesine ve bağlılık, adanmışlık, aidiyet duygularının artmasına katkı sağlamaktadır. İş doyumu ve örgütsel adanmışlık duygularını kişisel özellikler, örgütsel etkenler, üstlenilen rol, tecrübe, ortam ve örgütün yapısının etkili olduğu belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Günümüzde rekabetin en acımasız şekilde devam etmesinin de etkisiyle örgütler çalışanlarından kurumsal hedefleri gerçekleştirmeye çalışan, örgütüne bağlı-adanmış, görev- yetki ve sorumluluklarının bilincinde olan ve bunları en üst performansla yapmaya çalışan kişiler olmalarını beklemektedirler (Hoş, Oksay, 2015, s.2). Bu durum örgütsel adanmışlık göstergesidir. Bu durumların olmasında çalışanın iş doyumunun yüksek olması büyük ölçüde olumlu etki edecek ve mutlu, üretken ve başarılı olmalarının yanında örgütlerine bağlı ve adanmışlıkları yüksek olacaktır. Dolayısıyla iş doyumunun örgütsel adanmışlığı arttıracak gibi adanmışlık duygusu yüksek olan bireylerin de iş doyumunun yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla örgütsel adanmışlık ile iş doyumu arasında ilişkinin yüksek olduğu ve birbirini etkiledikleri birçok araştırmada görülmüştür. Hoş ve Oksay (2015) çalışmasında örgütsel adanmışlık ve iş doyumu ve alt boyutlarında ilişkinin anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Celep (1996) yaptığı araştırmasında “kendisini okula aday öğretmenlerin, okul için beklenenden fazla çaba gösterdikleri, çalıştıkları okulun öğretmeni olmakla onur duydukları” tespit etmiştir. Okulların yönetsel uygulamalarının ve “okuldaki ilişkilerin kabul gören nitelikte olduğu, öğretmenlerin kendilerini okuldan çok, mesleklerine adadıkları, öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostane bir ilişkinin olduğu” fark edilmiştir.

Özden (1997) tarafından yapılan araştırmada “öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerinde (örgütsel adanmışlık) farklılaşmanın %40’ına kadar yöneticilerin

davranışlarına duyulan memnuniyet , %20 ‘si oranında da okul yöneticilerine veya enstitü çıkışlı olmaları ve cinsiyetlerinin, ne bütünleşmeleri (örgütsel adanmışlık) ne de işten doyumları ile ilişkili olduğu” görülmüştür.

Celep(1998), Zonguldak ilinde “öğretmenlerin, okuldaki diğer meslektaşlarına karşı adanmışlıklarının, mesleklerine adanmışlıklarının ve işlerine adanmışlıklarının ne düzeyde bulunduğunu belirlemeye çalışmıştır. Örgütsel adanmışlıkla ilgili bu araştırmada, çalışma ortamının özelliklerine bağlı olarak öğretmenlerin sahip oldukları çalışma ortamı duygusunun onların çalışma şekillerini etkileyebildiğini” ortaya konmaktadır. Genel “lise öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık seviyelerinin yüksek olduğu ve adanmanın okuldan çok öğretmenliğe karşı olduğu” ortaya çıkmıştır.

Balay (2000) “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” isimli araştırmasında, “örgütsel bağlılığın hizmet süresi, mezun olunan kurum, öğrenim düzeyi ve gelir faktörlerine göre karşılaştırılmıştır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında tanımlanmıştır. Araştırmaya katılanlardan resmi liselerdekiler özel liselere göre, öğretmenlerde yöneticilere göre yüksek düzeyde uyuma ilişkin örgütsel bağlılık göstermektedir. Katılımcıların algılamalarına göre özel liseler resmi liselere göre, yöneticilerde öğretmenlere oranla özdeşleşme boyutunda daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algılamasına sahiptirler. İçselleştirme boyutuna ilişkin olarak ise araştırmaya katılanlardan özel liselerdekiler resmi liselere kıyasla, yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgüte ilişkin içselleştirme algısına sahiptirler. Sonuçta resmi liselerde öğretmen ve yöneticilerin okullarına zorunlu uyum ve araçsal nitelikte bağlılıkta buldukları, özel liselerde ise öğretmen ve yöneticilerin okulları ile psikolojik bir bütünleşme çerçevesinde duygusal bir bağ oluşturdukları” düşünülmektedir.

Tarlan ve Tütüncü (2001) “Konaklama işletmelerinde başarımlı değerlendirilmesi ve iş doyumunu analizi” çalışmalarında iş doyumunu en fazla etkileyen değişkenin mesai arkadaşları olduğu görülmüştür.

Akınaltuğ (2003), yaptığı araştırmada, “iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu, iş doyumunu seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığında aynı oranda arttığını” belirlemiştir. İş görenlerin “maddi doyumun yanında psikolojik doyuma da ulaşmak istedikleri, işle ilgili karar verirken, işin özelliklerine, çalışma imkânlarına, çalışma arkadaşlarına baktıkları fark edilmiştir”. Çalışanların memnuniyeti ve işinden doyum seviyesi yükseldikçe iş verimliliğinin ve işe karşı bağlılığının da arttığı yada bunun tam zıddının olduğu ifade edilmektedir.

Erdoğan (2004), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin örgütsel Bağlılık Düzeyleri” konulu araştırmasında; yöneticilerin de öğretmenlerin de bağlılık bakımından çok iyi olduğunu belirlemiştir.

Uyguç ve Çımrın (2004) “Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının eğitim algıları ve iş ile ilgili tutumları” araştırmasında çalışanların iş doyumunu, işe bağlılıklarını ve normatif bağlılıklarını pozitif katkı sağlayan faktörün yönetici desteği olduğu ortaya koymuştur.

Bakan ve Büyükbeşe (2004) araştırmasında “örgütler için hayati öneme sahip olduğu kabul edilen iletişim boyutu ile iş tatminini ölçen boyutlar (işin niteliğinden tatmin, kurum imajından tatmin, yöneticiden tatmin, yönetsel yaklaşımdan tatmin ve çalışma arkadaşlarından tatmin) arasında anlamlı ilişkiler olduğunu” saptamıştır.

Celep ve diğerleri (2004) çalışmalarında “öğretmenlerin okula, işe, mesleğe ve çalışma grubuna adanmalarının yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi ve okulda geçen hizmet süresi gibi özelliklerinin örgütsel adanmışlıklarını ve iş etiğini etkilediği bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşı, mesleğe adanma ile ters orantılı, okula adanma ile doğru orantılı olarak ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur”. Öğretmenlerin “eğitim seviyesi ise mesleğe adanma ile ters orantılı; okulda geçen hizmet süresi, çalışma grubu ile doğru orantılı ilişki içerisinde olup, cinsiyet açısından ise yalnızca erkek öğretmenlerin okulda geçen hizmet süresi arttıkça, çalışma grubuna adanmaları azaldığı” ortaya konulmuştur.

Karakuş (2005), “Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin örgütsel Adanmışlık Düzeyleri” konulu araştırmasında bayan öğretmenlerin mesleklerine yönelik “duygusal, devam ve normatif düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu” bulmuştur. Ayrıca lisansüstü mezunu öğretmenlerin “milli eğitim sistemine ve çalıştıkları okula yönelik duygusal ve normatif adanmışlıkları düzeyi düşük ve teknik eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin çalıştıkları okula ve öğretmenlik mesleğine yönelik duygusal, devam ve normatif adanmışlıkları en düşük seviyede” bulunmuştur.

Keser (2006) “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması” adlı çalışmasında çalışanların iş doyumlarının düşük olduğu ve iş yükü düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmanın temel hipotezi olan “Örgütte iş yükü düzeyi yükseldikçe, iş doyumunu düzeyi düşecektir, ya da iş yükü düzeyi düştükçe, iş doyumunu yükselecektir” yargısı doğrulanmıştır.

Yıldırım (2007) çalışmasında iş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi incelenmiş ve araştırmada “iş doyumuyla söz konusu değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ve örgütsel adaletin iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu” görülmüştür.

Gençay (2007) araştırmasında “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi” adlı çalışmasında “beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin yaş ve cinsiyete arasında anlamlı bir bağ olmadığı ancak işten elde edilen ekonomik gelirin artmasının iş doyumuna pozitif etki ettiği” görülmüştür.

Akın ve Koçak (2007) “Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada öğretmenlerin çoğunluğunun “orta”, “düşük” ve “çok düşük düzeyde iş doyumunu yaşadıkları” tespit edilmiştir.

Karabey ve Karcıoğlu (2008) “marketlerde çalışan hizmet personeli üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda iki yönlü iletişimle iş tatmini ve performans arasında pozitif ilişkili bulunduğu” görülmüştür. Markette çalışma ortamında işinden yüksek tatmin duyan çalışanların olması için çalışanların yaşadığı belirsizliğin yöneticiler tarafından ortadan kaldırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkurt (2008) araştırmasında “kariyer gelişimi ile ücretten ve yönetimden tatmin olma arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu” görülmüştür. Eğitim çalışanlarının tatmin sevilerini yükseltecek unsurlar olarak “adil ücret, başarıların takdir edilmesi ve arkadaşlık ilişkilerinin niteliği” olduğu saptanmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008) “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı çalışmasında özel ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin “iş doyumunu seviyesinin, devlet okulunda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş ve niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyutlarında özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum oranı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek seviyede olduğu” görülmüştür.

Eğimli (2009) çalışmasında iş doyumunda öncelik sıralamasının, “işten hoşlanma, çalışma koşulları, ücret, işe karşı hassasiyet, yönetim ve denetim anlayışı, ast-üst ilişkisi, çalışma hakları” olduğu saptanmıştır.

Tok ve Bacak (2013) çalışmalarında “öğretmenlerin işlerinden yeterli düzeyde memnun oldukları, işlerini severek yaptıkları, başkalarına göre işlerini daha fazla

sevdikleri ve işlerinden doyuma ulaştıkları ve sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre iş doyumunu düzeylerinin daha fazla olduğu” görülmüştür.

Hoş ve Oksay (2015) çalışmasında “örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu ve alt boyutlarında ilişkinin anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ilişki olduğu” anlaşılmaktadır.

Türker ve Çelik (2019) “Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü” adlı çalışmalarında iş-aile çatışması boyutunun yaşam doyumunu ve iş doyumunda doğrudan etkisinin olmadığı bulunmuştur. Diğer taraftan “İş-aile çatışması iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan yordamakta bu etki de yaşam doyumunu yordayabilmekte” olduğu görülmüştür.

Araştırmamız yukarıda literatür taramasında da görüldüğü üzere ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediğinden dolayı bu alandaki eksikliği giderecektir. Bu yönüyle orijinal olan bu çalışma araştırma sonuçlarını ortaya koyacak ve böylelikle hem literatüre katkı sağlayacak hem de ilimiz ve ilçemiz ile ilgili çalışma olarak il ve ilçe milli eğitim müdürlerimize yol gösterecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma “betimsel ve ilişkisel tarama” modelinde yapılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir”. “Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir” (Karasar, 2012, s. 77-79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde İlkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 1600 civarında öğretmen bulunmaktadır. Araştırma “evrenini temsil edecek öğretmenler arasından rastgele örnekleme” ile seçilmiş olan ve anket sorularının tümünü yanıtlamış olan 288 öğretmenin verileri elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı; üç kısımdır. Anketin birinci kısmında öğretmenlere ait genel bilgileri içeren (a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Görev Kıdemi d) Eğitim düzeyi, f) Kurumdaki hizmet süresi olmak üzere 5 soru bulunmaktadır. İkinci kısımda “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” ve Üçüncü kısımda da bölümde “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır.

Meyer ve Allen (1990) geliştirmiş olduğu örgütsel adanmışlık ölçeği, Karakuş (2005) tarafından Türk kültürüne “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” adıyla 21 madde olarak uyarlanmıştır. Ölçekte “5’li Likert tip bir skala kullanılmıştır. Ölçek soruları; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kısmen katılıyorum (3), katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5)” puan olarak gruplandırılıp değerlendirilmiştir”. “Olumsuz ifadelerde ise tersine puanlama yapılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Duygusal Adanmışlık, Devam Adanmışlık, Normatif Adanmışlık boyutları olup Adanmışlık Ölçeğinin her bir alt boyutundan alınabilecek puan 7-35 aralığındadır. Her bir alt boyutunun puan toplamının üst sınıra yakın olması, öğretmenin ilgili adanmışlık davranışını yüksek düzeyde sergilediğini, alt sınıra yakın olması ise, öğretmenin ilgili adanmışlık davranışını düşük düzeyde sergilediğini ifade eder” (Karakuş, 2005).

“Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve ülkemizde 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Minnesota Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi (1’den 5’e kadar değişen puanlamaya sahip) bir araçtır”. Değerlendirmede her ifade için çok memnunum, memnunum, oldukça memnunum, memnunum, memnun değilim şeklinde beş seçenekten birisinin seçilmesi istenmiştir. “Çok memnunum” seçeneği beş puan, “oldukça memnunum” dört, “memnunum” üç, “memnun değilim” iki ve “hiç memnun değilim” seçeneğini işaretleyen bir kişinin aldığı puan ise birdir. Anketten genel doyum, alt boyut olarak içsel ve dışsal doyum puanları elde edilmektedir. Genel doyum puanı, “maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle bulunmaktadır. İçsel doyum puanı 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye, dışsal doyum puanı 5,6,12,13,14,17,18,19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir”.

3.4. Verilerin Analizi

2019-2020 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkez Pamukkale ilçesinde görev yapan ilkokul öğretmenlerinin ölçeğe verdikleri yanıtlar SPSS 24 istatistik programına kodlanarak girişı yapılmıştır.

Elde edilen veriler kullanılarak çalışmada toplanan Örgütsel Adanmışlık Ölçeği “Cronbach Alpha değeri 0,83 ve alt boyutlar Cronbach Alpha değerleri duygusal

adlanmışlık alt boyutu 0,781; devam alt boyutu 0,876 ve normatif adlanmışlık alt boyutu 0,840” olduğundan verilerin güvenilirliği çok yüksek bulunmuştur. Minnesota İş Tatmini Ölçeği “Cronbach Alpha değeri 0,95 ve alt boyutlar Cronbach Alpha değerleri içsel doyum alt boyutu 0,943 ve dışsal doyum alt boyutu 0,878 olduğundan verilerin güvenilirliği yüksek” bulunmuştur.

Örgütsel Adlanmışlık Ölçeği alt boyutlara bakıldığında “Duygusal Adlanmışlık Boyutu; 1-7’nci maddelerle, Devam Adlanmışlık Boyutu; 8-14’üncü maddelerle, Normatif Adlanmışlık Boyutu ise 15-21’inci maddelerle” ölçülmüştür. Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutları ise “İçsel doyum alt boyutu 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 maddeler ve dışsal doyum alt boyutu 5,6,12,13,14,17,18,19 maddeler” ile ölçülmüştür.

Örgütsel Adlanmışlık Ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4:5=0,80); 0.80’lik aralıklar benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir.

- 1,00 – 1,80 Çok Düşük
 - 1,81 – 2,60 Az
 - 2,61 – 3,40 Orta Düzeyde
 - 3,41 – 4,20 Yüksek
 - 4,21 – 5,00 Çok Yüksek
- şeklinde yorumlanmıştır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4:5=0,80); 0.80’lik aralıklar benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir.

- 1,00 – 1,80 Çok Düşük
 - 1,81 – 2,60 Az
 - 2,61 – 3,40 Orta Düzeyde
 - 3,41 – 4,20 Yüksek
 - 4,21 – 5,00 Çok Yüksek
- şeklinde yorumlanmıştır.

İstatistiksel yöntemlerden referans dağılımları, t-testleri kullanılarak ve sonuçlar tablolarda gösterilerek yorumlanmıştır. Yorumlamalarda “p” anlamlılık değeri .05 değeri göz önüne alınmıştır.

Verilerin dağılımının normallik analizini test etmek için yapılan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakıldığında elde edilen veriler Tablo 3.4.1’de verilmiştir.

Tablo 3.4.1. *Örgütsel adanmışlık Ölçeği ve Alt Boyutları ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçekler ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Örgütsel Adanmışlık Ölçeği	,322	,250
Duygusal adanmışlık Alt Boyutu	,066	,011
Devam Alt Boyutu	-,324	,014
Normatif Adanmışlık Alt Boyutu	1,167	,858
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	-,038	,442
İçsel Doyum Alt Boyutu	-,211	,407
Dışsal Doyum Alt Boyutu	-,041	,397

Tablo 3.4.1. incelendiğinde ölçeklerin ve alt boyutların “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” Değerline bakıldığında -2 ile +2 arasında olduğu görülmüştür. +2 ile -2 arasındaki değerler normal dağılım için yeterli görüldüğünden dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve bu sebeple analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde “anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın katılımcıları ve alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlar” aşağıdadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılarak anket sorularının tamamına cevap veren 288 katılımcıya ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1.1. *Katılımcı Öğretmenlerin Demografik Özellikleri*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	167	58,00
	Erkek	121	42,00
Yaş	20-35	70	24,3
	36-50 yaş	185	64,2
	51 ve üzeri	33	11,5
Görev Kıdemi	1-15 yıl	127	44,1
	16-30 yıl	127	44,1
Eğitim Düzeyi	31 yıl ve üzeri	34	11,8
	Lisans	254	88,2
Okuldaki Hizmet Yılı	Lisansüstü	34	11,5
	1-10 yıl	247	95,8
	11 yıl ve üzeri	41	14,2

Tablo 4.1.1’de öğretmenlerin % 58’inin kadın; % 42’sinin erkek olduğu, % 64,2’sinin 36-50 yaş aralığında olduğu görülürken % 24,3’ünün 20-35 yaş aralığında olanlardan oluştuğu, % 11,5’inin 51 yaş ve üzeri olanlardan oluştuğu, %44,1’inin 1-15 yıl aralığında ve 16-30 yıl aralığındakilerden oluştuğu görülürken % 11,8’inin 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu, % 88,2’sinin Lisans mezunu olduğu görülürken %

11,5'inin ise Lisansüstü mezunu olduğu, okulundaki kıdem durumuna bakıldığında en fazla katılımcı öğretmenin % 95,8'inin 1-10 yıl kıdem aralığında olanlar oluştururken 11 yıl ve üzeri kıdemi olanların % 14,2 oluşturduğu görülmüştür. Bu verilerden hareketle katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının cinsiyetinin kadın olduğu, büyük kısmının orta yaşlarda olduğu, 1-30 yıl kıdem aralığında olduğu, lisans mezunu olduğu ve okullarında çoğunun 1-10 yıl hizmet süresi içinde olduğu ve yeni oldukları görülmüştür.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve alt boyutuna ilişkin algıları ne düzeydedir?”, “Öğretmenlerin iş tatminleri ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?”, “Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve alt boyutlarına ilişkin algıları; a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Görev kıdemi, d. Öğrenim düzeyi, e. Kurumdaki hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?”, “Öğretmenlerin iş tatminleri ve alt boyutlarına ilişkin algıları; a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Görev kıdemi, d. Öğrenim düzeyi, e. Kurumdaki hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” “Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile iş tatmini algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olmak üzere 5 alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlar verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve alt boyutuna ilişkin adanmışlık düzeyleri nedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre “örgütsel adanmışlıkları ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma” sonuçları Tablo 4.2.1.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ve Alt Boyutuna İlişkin Algıları

Örgütsel Adanmışlık ve Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
“Duygusal adanmışlık”	288	3,48	,65	Yüksek
“Devam adanmışlık”	288	3,40	,75	Orta
“Normatif adanmışlık”	288	2,98	,47	Orta
Örgütsel Adanmışlık (Genel)	288	3,29	,49	Orta

Tablo 4.2.1.1.’de öğretmenlerin genel örgütsel adanmışlık düzeylerinin ($\bar{X}=3,29$) ortalamayla “Orta” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin adanmışlık Duygusal adanmışlık alt boyutu düzeylerinin ($\bar{X}=3,48$) ortalamaya ile “Yüksek” düzeyinde olduğu görülürken, devam adanmışlık düzeyinin ($\bar{X}=3,40$) ortalamayla “Orta” ve Normatif adanmışlık alt boyutu düzeyinin ($\bar{X}=2,98$) ortalamayla “Orta” düzeylerinde olduğu görülmüştür.

Ulaşılan bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin kısmen düzeyinde olduğu ve örgütsel adanmışlıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılırken; alt boyutlardan en yüksek düzeyin duygusal adanmışlık alt boyutunda olduğu ve devam adanmışlığın bunu izlediği ve en alt düzeyin ise Normatif adanmışlık alt boyutuna ilişkin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin adanmışlıklarında duygusal olarak daha fazla adanmışlık hissi içinde olurken işlerine devam etme konusunda ve normatif konularda ise orta düzeylerde adanmışlık hissi içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bunun nedeni öğretmenlerin duygusal yönlerinin baskın olması ve işleri gereği duygularının ağır basması olabilir. Diğer alt boyutlarda ise orta düzeyde adanmışlık duygusunun olması çok tabiidir. Çünkü işlerine devam etmeleri ve kurallara bağlı kalmaları devlet memurluğunun gereğidir. Genel olarak da adanmışlıkları orta düzeyde çıkmıştır. Bu durum çeşitli nedenlerden dolayı adanmışlıklarının iyi ya da çok iyi düzeyde değil orta düzeyde çıkmış olabileceği değerlendirilmektedir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin iş tatminleri ve alt boyutları düzeyleri nedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre “iş tatmini ve alt boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma” sonuçları Tablo 4.2.2.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.2.1. *Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları*

İş tatmini ve Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
İçsel doyum	288	3,73	,74	Yüksek
Dışsal doyum	288	3,20	,68	Orta
İş tatmini (Genel)	288	3,35	,65	Orta

Tablo 4.2.2.1.Ede görüldüğü gibi öğretmenlerin iş tatmini genel düzeylerinin $\bar{X}=3,35$) ortalamayla “Orta” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş tatmini içsel doyum alt boyutu düzeyinin ($\bar{X}=1,79$) ortalamayla “Yüksek” düzeyde olduğu görülürken, Dışsal doyum alt boyutu düzeyinin ($\bar{X}=3,20$) ortalamayla “Orta” düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgulardan öğretmenlerin iş tatminlerinin “Orta” düzeyde olduğu ve alt boyutların ise en fazla katılımın içsel doyum boyutunda olduğu ve en alt düzeyin ise dışsal doyum boyutunda olduğu görülmüştür. Dolayısıyla öğretmenlerin iş tatmininde en fazla içsel doyum yaşadıkları ve iş tatminlerinin orta düzeyde olduğu ve dışsal doyumlarının en alt düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumlarından içsel doyum boyutunda diğer boyut ve genel olarak daha fazla iş doyumunu elde etmiş görünmektedirler. Bu durum yukarıda adanmışlıkta da duygusal adanmışlık yüksek çıkmıştı. Her ikisi birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin duygusal adanmışlıkları ve içten tatminleri yüksek kişiler oldukları düşünülmektedir.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve alt boyutuna ilişkin adanmışlık düzeyleri; a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Görev kıdemi, d. Öğrenim düzeyi, e. Kurumdaki hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Öğretmenlerin “örgütsel adanmışlık algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.2.3.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3.1. *Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Örgütsel Adanmışlık ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>																														
Duygusal Adanmışlık	Kadın	167	3,55	,57	1,90	,06																														
	Erkek	121	3,40	,74			Devam Adanmışlık	Kadın	167	3,44	,68	1,07	,28	Erkek	121	3,34	,84	Normatif Adanmışlık	Kadın	167	2,95	,48	-1,11	,26	Erkek	121	3,02	,46	Örgütsel Adanmışlık (Genel)	Kadın	167	3,31	,45	1,01	,31	Erkek
Devam Adanmışlık	Kadın	167	3,44	,68	1,07	,28																														
	Erkek	121	3,34	,84			Normatif Adanmışlık	Kadın	167	2,95	,48	-1,11	,26	Erkek	121	3,02	,46	Örgütsel Adanmışlık (Genel)	Kadın	167	3,31	,45	1,01	,31	Erkek	121	3,25	,55								
Normatif Adanmışlık	Kadın	167	2,95	,48	-1,11	,26																														
	Erkek	121	3,02	,46			Örgütsel Adanmışlık (Genel)	Kadın	167	3,31	,45	1,01	,31	Erkek	121	3,25	,55																			
Örgütsel Adanmışlık (Genel)	Kadın	167	3,31	,45	1,01	,31																														
	Erkek	121	3,25	,55																																

* $p>0,05$

Tablo 4.2.3.1'e görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; duygusal adanmışlık ($p>0,05$), devam adanmışlık ($p>0,05$) ve normatif adanmışlık ($p>0,05$) alt boyutlarının tamamında anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulguların sonucunda öğretmenlerin “örgütsel adanmışlık ve alt boyutlarına ilişkin” düzeylerinin cinsiyet durumuna göre farklılık göstermediği dolayısıyla düzeylerinin benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin “örgütsel adanmışlık algılarını yaş değişkenine göre karşılaştıran ANOVA testi sonuçları” Tablo 4.2.3.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Adanmışlık ve Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Adanmışlık	20-35 yaş	70	3,47	,63	,42	,65	Yok
	36-50 yaş	185	3,47	,66			
	51 ve üzeri	33	3,58	,68			
Devam Adanmışlık	20-35 yaş	70	3,33	,74	,33	,71	Yok
	36-50 yaş	185	3,41	,78			
	51 ve üzeri	33	3,43	,61			
Normatif Adanmışlık	20-35 yaş	70	3,07	,53	,16	,19	Yok
	36-50 yaş	185	2,95	,45			
	51 ve üzeri	33	2,96	,45			
Örgütsel Adanmışlık (Genel)	20-35 yaş	70	3,29	,51	,12	,88	Yok
	36-50 yaş	185	3,28	,50			
	51 ve üzeri	33	3,33	,46			

* $p>0,05$

Tablo 4.2.3.2’de öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ($F=,88$; $p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; Duygusal adanmışlık ($F= ,42$; $p>0,05$), Devam adanmışlık ($F= ,33$; $p>0,05$) ve Normatif adanmışlık ($F= ,16$; $p>0,05$) alt boyutlarına ilişkin düzeylerinin yaşa göre yine herhangi bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyi ve alt boyutları düzeyinin öğretmenlerin yaşına göre herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin “örgütsel adanmışlık algılarını Kıdem değişkenine göre karşılaştıran ANOVA testi sonuçları” Tablo 4.2.3.3’te verilmiştir.

Tablo 4.2.3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Adanmışlık ve Alt Boyutlar	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Adanmışlık	1-15 yıl	127	3,47	,59	,24	,78	Yok
	16-30 yıl	127	3,48	,69			
	31 yıl ve üzeri	34	3,56	,73			
Devam Adanmışlık	1-15 yıl	127	3,38	,74	,39	,67	Yok
	16-30 yıl	127	3,39	,78			
	31 yıl ve üzeri	34	3,50	,70			
Normatif Adanmışlık	1-15 yıl	127	3,00	,51	,76	,46	Yok
	16-30 yıl	127	2,94	,44			
	31 yıl ve üzeri	34	3,04	,42			
Örgütsel Adanmışlık (Genel)	1-15 yıl	127	3,28	,49	,52	,59	Yok
	16-30 yıl	127	3,27	,50			
	31 yıl ve üzeri	34	3,37	,50			

* $p>0,05$

Tablo 4.2.3.3'te öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin meslek kıdemine göre anlamlı farklılık olmadığı ($F=,52$; $p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; Duygusal adanmışlık ($F=,24$; $p>0,05$), Devam adanmışlık ($F=,39$; $p>0,05$) ve Normatif adanmışlık ($F=,76$; $p>0,05$) alt boyutlarına ilişkin düzeylerinin meslek kıdemine göre yine herhangi bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyi ve alt boyutları düzeyinin öğretmenlerin meslekteki kıdem sürelerine göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarını eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları Tablo 4.2.3.4'te verilmiştir.

Tablo 4.2.3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Adanmışlık ve Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>																														
Duygusal Adanmışlık	Lisans	254	3,45	,64	-2,51	,01																														
	Lisansüstü	34	3,75	,67			Devam Adanmışlık	Lisans	254	3,36	,73	-1,99	,04	Lisansüstü	34	3,64	,85	Normatif Adanmışlık	Lisans	254	2,95	,44	-3,32	,00	Lisansüstü	34	3,23	,62	Örgütsel Adanmışlık (Genel)	Lisans	254	3,25	,47	-3,18	,00	Lisansüstü
Devam Adanmışlık	Lisans	254	3,36	,73	-1,99	,04																														
	Lisansüstü	34	3,64	,85			Normatif Adanmışlık	Lisans	254	2,95	,44	-3,32	,00	Lisansüstü	34	3,23	,62	Örgütsel Adanmışlık (Genel)	Lisans	254	3,25	,47	-3,18	,00	Lisansüstü	34	3,54	,59								
Normatif Adanmışlık	Lisans	254	2,95	,44	-3,32	,00																														
	Lisansüstü	34	3,23	,62			Örgütsel Adanmışlık (Genel)	Lisans	254	3,25	,47	-3,18	,00	Lisansüstü	34	3,54	,59																			
Örgütsel Adanmışlık (Genel)	Lisans	254	3,25	,47	-3,18	,00																														
	Lisansüstü	34	3,54	,59																																

* $p < 0,05$

Tablo 4.2.3.4'te öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği ($p < 0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; duygusal adanmışlık ($p < 0,05$), devam adanmışlık ($p < 0,05$) ve normatif adanmışlık ($p < 0,05$) alt boyutlarının tamamında eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu bulguların sonucunda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Sıra ortalamalarına bakıldığında Örgütsel adanmışlık ve alt boyutların tamamında lisansüstü mezunların örgütsel adanmışlık düzeylerinin lisans mezunlarından yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgudan örgütsel adanmışlığın eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği ve eğitim düzeyi arttıkça örgütsel adanmışlık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarını hizmet süresi değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları Tablo 4.2.3.5'te verilmiştir.

Tablo 4.2.3.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Adanmışlık ve Alt Boyutlar	Hizmet Süresi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>																														
Duygusal Adanmışlık	1-10 yıl	247	3,49	,63	,57	,56																														
	11 yıl ve üzeri	41	3,43	,77			Devam Adanmışlık	1-10 yıl	247	3,42	,73	1,30	,19	11 yıl ve üzeri	41	3,25	,85	Normatif Adanmışlık	1-10 yıl	247	2,98	,48	,43	,66	11 yıl ve üzeri	41	2,95	,43	Örgütsel Adanmışlık (Genel)	1-10 yıl	247	3,30	,48	1,04	,29	11 yıl ve üzeri
Devam Adanmışlık	1-10 yıl	247	3,42	,73	1,30	,19																														
	11 yıl ve üzeri	41	3,25	,85			Normatif Adanmışlık	1-10 yıl	247	2,98	,48	,43	,66	11 yıl ve üzeri	41	2,95	,43	Örgütsel Adanmışlık (Genel)	1-10 yıl	247	3,30	,48	1,04	,29	11 yıl ve üzeri	41	3,21	,58								
Normatif Adanmışlık	1-10 yıl	247	2,98	,48	,43	,66																														
	11 yıl ve üzeri	41	2,95	,43			Örgütsel Adanmışlık (Genel)	1-10 yıl	247	3,30	,48	1,04	,29	11 yıl ve üzeri	41	3,21	,58																			
Örgütsel Adanmışlık (Genel)	1-10 yıl	247	3,30	,48	1,04	,29																														
	11 yıl ve üzeri	41	3,21	,58																																

* $p>0,05$

Tablo 4.2.3.5’te görüldüğü şekilde öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin okulundaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($t= 1,04$; $p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; duygusal adanmışlık ($t= ,57$; $p>0,05$), devam adanmışlık ($t= 1,30$; $p>0,05$) ve normatif adanmışlık ($t= ,43$; $p>0,05$) alt boyutlarının tamamında okulundaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulguların sonucunda “öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerinin” okulundaki hizmet süresine göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş tatminleri ve alt boyutları düzeyleri; a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Görev kıdemi, d. Öğrenim düzeyi, e. Kurumdaki hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için toplanan veriler analiz edilerek aşağıda Tablolarda verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin “iş tatmini algılarını cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.2.4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.4.1. Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum	Kadın	167	3,70	,67	-,90	,36
	Erkek	121	3,78	,81		
Dışsal Doyum	Kadın	167	3,16	,62	-1,03	,30
	Erkek	121	3,25	,76		
İş Tatmini (Genel)	Kadın	167	3,32	,60	-,94	,34
	Erkek	121	3,39	,73		

* $p>0,05$

Tablo 4.2.4.1’de öğretmenlerin “iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği” ($p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; içsel doyum ($p>0,05$) ve dışsal doyum ($p>0,05$) alt boyutlarının tamamında hiçbir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak Öğretmenlerin iş tatmini ve alt boyutlar düzeylerinin cinsiyete göre her hangi bir farklılık görülmediği başka ifadeyle öğretmenlerin cinsiyeti ne olursa olsun öğretmenlerin alt boyutlar da dahil olmak üzere iş tatmini düzeyinin benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş tatmini algılarını yaş değişkenine göre karşılaştıran ANOVA testi sonuçları Tablo 4.2.4.2’te verilmiştir.

Tablo 4.2.4.2. Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel Doyum	20-35 yaş	70	3,58	,76			
	36-50 yaş	185	3,75	,71	2,93	,05	Yok
	51 ve üzeri yaş	33	3,95	,77			
Dışsal Doyum	20-35 yaş	70	3,04	,69			
	36-50 yaş	185	3,22	,65	3,39	,03	1-3
	51 ve üzeri yaş	33	3,40	,75			
İş Tatmini (Genel)	20-35 yaş	70	3,21	,68			
	36-50 yaş	185	3,37	,63	2,93	,05	Yok
	51 ve üzeri yaş	33	3,54	,71			

* $p>0,05$

1. 20-35 yaş 2. 36-50 yaş 3. 51 yaş ve üstü

Tablo 4.2.4.2’de görüldüğü gibi ANOVA analizi neticesinde öğretmenlerin “iş tatmini düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği” ($F = 2,93$; $p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; içsel doyum düzeyinin farklılık göstermediği ($F= 2,93$; $p>0,05$) görülürken dışsal doyum düzeyinin ise farklılık gösterdiği ($F=3,39$; $p<0,05$) görülmüştür. Dışsal doyum alt boyutunun yaşa göre farklılık gösteren grupların analizi için Post Hoc Scheffe analizi yapılmış ve analiz sonucunda en yüksek iş tatmini düzeyinin 51 yaş ve üzeri olanlara ($X_{51 \text{ yaş üstü}}=3,40$) ait olduğu ve bunu 36-50 yaş aralığındakilerin izlediği ($X_{36-50 \text{ yaş}}=3,22$) görülürken en az iş tatmini düzeyinin 20-35 yaş aralığındakilere ($X_{20-35 \text{ yaş}}=3,04$) ait olduğu ve öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri dışsal doyum alt boyutunun 20-35 yaş aralığındakilerle 51 yaş ve üstü olanlar arasında farklılık görülürken diğer gruplar arasında hiçbir farklılık görülmemiştir ($F=3,39$; $p<0,05$). Bu bulgudan yola çıkarak genel olarak iş tatmininin ve içsel doyum alt boyutunun yaşa göre değişiklik göstermediği görülürken yaş ilerledikçe dışsal alt boyuta ilişkin iş tatmininin arttığı ve yaş küçüldükçe de iş tatmininin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin “iş tatmini algılarını kıdem değişkenine göre karşılaştıran ANOVA testi sonuçları” Tablo 4.2.4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.2.4.3. Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Alt Boyutlar	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel Doyum	1-15 yıl	127	3,67	,71	2,44	,08	Yok
	16-30 yıl	127	3,73	,74			
	31 yıl ve üzeri	34	3,98	,77			
Dışsal Doyum	1-15 yıl	127	3,13	,67	2,23	,10	Yok
	16-30 yıl	127	3,21	,66			
	31 yıl ve üzeri	34	3,41	,75			
İş Tatmini (Genel)	1-15 yıl	127	3,29	,64	1,02	,09	Yok
	16-30 yıl	127	3,35	,64			
	31 yıl ve üzeri	34	3,56	,71			

* $p>0,05$

Tablo 4.2.4.3'te öğretmenlerin "iş tatmini düzeyinin kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği" ($F=1,02$; $p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; içsel doyum ($F=2,44$; $p>0,05$) ve dışsal doyum ($F=2,23$; $p>0,05$) alt boyutlarına ilişkin düzeyin kıdeme göre yine farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ile alt boyutları düzeyinin kıdeme göre değişiklik göstermediği başka bir ifadeyle kıdem farklılıklarının öğretmenlerin iş tatmini düzeyinde herhangi bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin "iş tatmini algılarını eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları" Tablo 4.2.4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.2.4.4. Öğretmenlerin İş Tatmini Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum	Lisans	254	3,72	,74	-,78	,43
	Lisansüstü	34	3,83	,73		
Dışsal Doyum	Lisans	254	3,19	,67	-,55	,58
	Lisansüstü	34	3,26	,73		
İş Tatmini (Genel)	Lisans	254	3,34	,65	-,80	,42
	Lisansüstü	34	3,43	,68		

* $p>0,05$

Tablo 4.2.4.4'te görüldüğü gibi “öğretmenlerin iş tatmini düzeyinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği” ($p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; içsel doyum ($p>0,05$), dışsal doyum ($p>0,05$) alt boyutlarının tamamında yine farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve alt boyutlar düzeyinin öğretmenlerin eğitim düzeyine göre değişiklik göstermediği ve benzer nitelikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin “iş tatmini algılarını hizmet süresi değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.2.4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.2.4.5. *Öğretmenlerin İş Tatmini Algularının Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

İş Tatmini ve Alt Boyutlar	Okulundaki Hizmet Süresi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum	1-10 yıl	247	3,76	,72	1,80	,07
	11 yıl ve üzeri	41	3,54	,80		
Dışsal Doyum	1-10 yıl	247	3,22	,67	1,54	,12
	11 yıl ve üzeri	41	3,05	,74		
İş Tatmini (Genel)	1-10 yıl	247	3,38	,64	1,72	,08
	11 yıl ve üzeri	41	3,18	,72		

* $p>0,05$

Tablo 4.2.4.5'te görüldüğü gibi “öğretmenlerin iş tatmini düzeyinin okulundaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği” ($p>0,05$) görülmüştür. Alt boyutlara bakıldığında; içsel doyum ($p>0,05$) ve dışsal doyum ($p>0,05$) alt boyutlarının tamamında yine okulundaki hizmet süresine anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve alt boyutlar düzeyinin öğretmenlerin okullarındaki hizmet sürelerine göre herhangi bir değişiklik göstermediği ve iş tatmini düzeylerinin benzer nitelikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyi ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu soruya yanıt bulmak için analiz sonucunda Tablo 4.2.5.1'de verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.2.5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri ve Alt Boyutlarıyla İş Tatmini Düzeyleri ve Alt Boyutları Arasında İlişkinin Pearson Korelasyon Testi Analizi (n:288)

		İş tatmini	İçsel doyum	Dışsal doyum
Örgütsel adanmışlık	r	,440**	,415**	,424**
	p	,00	,00	,00
Duygusal adanmışlık	r	,401**	,386**	,361**
	p	,00	,00	,00
Devam adanmışlık	r	,419**	,387**	,425**
	p	,00	,00	,00
Normatif adanmışlık	r	,166**	,158**	,160**
	p	,00	,00	,00

** $p > 0,01$ * $p > 0,05$

Tablo 4.2.5.1’de Pearson analizi neticesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin “örgütsel adanmışlıkları ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitif, doğru orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir” ($r=,44$; $p < 0,01$).

Örgütsel adanmışlık normatif adanmışlık alt boyutu dışındaki diğer alt boyutlarıyla İş tatmini alt boyutları arasında “anlamlı düzeyde pozitif, doğru orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu” belirlenmiştir. Normatif adanmışlık alt boyutunun “iş tatmini alt boyutlarıyla ilişkisi ise anlamlı düzeyde pozitif, doğru orantılı, düşük-zayıf düzeyde bir ilişkiye rastlanılmıştır”.

Başka bir ifade ile öğretmenlerin adanmışlık düzeyleri ile iş tatminleri arasında orta düzeyde doğru orantılı ilişki olduğu adanmışlık düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyinin de arttığı veya adanmışlık düzeyi düştükçe iş tatmini düzeyinin de düşük olacağı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt boyutlarıyla iş tatmini ve alt boyutları arasında pozitif, doğru orantılı ve değişen düzeylerde ilişki olduğu görülmüştür. Sonuç olarak; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleriyle iş tatmini düzeyleri ve alt boyutlar arasında pozitif yönde doğru orantılı ve değişen düzeylerde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleriyle iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki ve örgütsel adanmışlık ve alt boyutlarıyla iş tatmini ve alt boyutları arasında bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmıştır. Bu araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 58'inin kadın; % 42'sinin erkek olduğu, % 64,2'sinin 36-50 yaş aralığında olduğu görülürken % 24,3'ünün 20-35 yaş aralığında olanlardan oluştuğu, % 11,5'inin 51 yaş ve üzeri olanlardan oluştuğu, %44,1'inin 1-15 yıl aralığında ve 16-30 yıl aralığındakilerden oluştuğu görülürken % 11,8'inin 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu, % 88,2'sinin Lisans mezunu olduğu görülürken % 11,5'inin ise Lisansüstü mezunu olduğu, okulundaki kıdem durumuna bakıldığında en fazla katılımcı öğretmenin % 95,8'inin 1-10 yıl kıdem aralığında olanlar oluştururken 11 yıl ve üzeri kıdemi olanların % 14,2 oluşturduğu görülmüştür. Böylelikle öğretmenlerin büyük kısmının cinsiyetinin kadın olduğu, büyük kısmının orta yaşlarda olduğu, 1-30 yıl kıdem aralığında olduğu, lisans mezunu olduğu ve okullarında çoğunun 1-10 yıl hizmet süresi içinde olduğu ve yeni oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin genel örgütsel adanmışlık düzeylerinin “Orta”, Duygusal adanmışlık alt boyutu düzeylerinin “Orta” olduğu görülürken, devam adanmışlık düzeyinin ve Normatif adanmışlık alt boyutu düzeyinin “Orta” düzeyinde olduğu görülmüştür. Ulaşılan bulgulardan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyinin kısmen düzeyinde olduğu ve örgütsel adanmışlıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılrken; alt boyutlardan en yüksek düzeyin duygusal adanmışlık alt boyutunda olduğu ve devam adanmışlığın bunu izlediği ve en alt düzeyin ise normatif adanmışlık alt boyutuna ilişkin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin adanmışlıklarında duygusal olarak daha fazla adanmışlık hissi içinde olurken işlerine devam etme konusunda ve normatif konularda ise orta düzeylerde adanmışlık hissi içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş tatmini genel düzeylerinin “Orta” düzeyinde, İçsel doyum alt boyutu “Yüksek” düzeyinde olduğu görülürken, dışsal doyum alt boyutu “Orta” düzeyinde olduğu görülmüştür. Ulaşılan bulgulardan öğretmenlerin iş tatminlerinin orta düzeyde olduğu ve alt boyutların ise en fazla katılımın içsel doyum boyutunda olduğu ve en alt düzeyin ise dışsal doyum boyutunda olduğu görülmüştür. Dolayısıyla öğretmenlerin iş tatmininde en fazla içsel doyum yaşadıkları ve iş tatminlerinin orta düzeyde olduğu ve dışsal doyumlarının en alt düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt boyutları düzeyinin farklı değişkenlere göre durumuna bakıldığında; cinsiyet, yaş, meslek kıdemi, okulundaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ve sıra ortalamalarına bakıldığında örgütsel adanmışlık ve alt boyutların tamamında lisansüstü mezunların örgütsel adanmışlık düzeylerinin lisans mezunlarından yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgudan örgütsel adanmışlığın eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği ve eğitim düzeyi arttıkça örgütsel adanmışlık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş tatmini ve alt boyutları düzeyinin farklı değişkenlere göre durumuna bakıldığında; cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, okulundaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Fakat öğretmenlerin iş tatmini ve içsel doyum alt boyutu düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ancak dışsal doyum düzeyinin ise yaşa göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Dışsal doyum alt boyutunun yaşa göre farklılık gösteren grupların analizi için Post Hoc Scheffe analizi yapılarak en yüksek iş tatmini düzeyinin 51 yaş ve üzeri olanlara ait olduğu ve bunu 36-50 yaş aralığındakilerin izlediği görülürken en az iş tatmini düzeyinin 20-35 yaş aralığındakilere ait olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri dışsal doyum alt boyutunun 20-35 yaş aralığındakilerle 51 yaş ve üstü olanlar arasında farklılık görülürken diğer gruplar arasında hiçbir farklılık görülememiştir. Öğretmenlerin genel olarak iş tatmininin ve içsel doyum alt boyutunun yaşa göre değişiklik göstermediği görülürken dışsal doyum alt boyutuna ilişkin yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığı ve yaş küçüldükçe de iş tatmininin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin “örgütsel adanmışlıkları ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif, doğru orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu” belirlenmiştir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin adanmışlık düzeyleri ile iş tatminleri arasında orta düzeyde doğru orantılı ilişki olduğu adanmışlık düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyinin de arttığı veya adanmışlık düzeyi düştükçe iş tatmini düzeyinin de düşük olacağı söylenebilir. Ayrıca

öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt boyutlarıyla iş tatmini ve alt boyutları arasında pozitif, doğru orantılı ve değişen düzeylerde ilişki olduğu görülmüştür. Sonuç olarak; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleriyle iş tatmini düzeyleri ve alt boyutlar arasında pozitif yönde doğru orantılı ve değişen düzeylerde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve iş tatminini arttırmaya yönelik, gezi, sportif karşılaşmalar, yarışmalar, adaletli iş bölümü, ödüllendirme vb. uygulamalar gibi çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışmanın başka yerlerde de yapılması suretiyle bu alanda daha genel geçer ve genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve iş tatminiyle ilgili aynı çalışma aynı evren ve örnekleme tekrarlanarak değişim ve farklılık ölçme ve değerlendirmesi yapılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini yükseltmek için öğretmene değer verilebilir, maddi ve manevi yönden tatmini sağlanabilir.
- Öğretmenlerin iş tatmini seviyelerini arttırmak için özellikle bireysel ve örgütsel alanda çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akbal, B. (2010) Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinin, Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Ankara İli Özle ve Kamu Bankaları Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı 51, 353-370*
- Akıncı, E. (2003). Yöneticilerde iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi (TEDAŞ örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi, 467, 31-51.*
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal, 33(4), 847-858*
- Alper Apak, E. G. (2009). Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Anar, B. (2011). Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Evlilik Doyumu Ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi
- Aşık, N. A. (2010) “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi, s. 467*
- Aydın M. (2000). Eğitim Yönetimi. 6.Baskı, Hatipoğlu Yayın, Ankara.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması” *Akdeniz İİBF Dergisi(7) 1-30*
- Balay, R. (2000). Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme. Kuram, Strateji ve Taktikler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1998). Yönetimde İnsan İlişkileri. Yönetimsel Davranış.. Aydan Web Tesisleri, Ankara.

- Başaran, İ. E. (2000) Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası: Ankara
- Baycan, A. (1985). An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bayram, L. (2006). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, Sayı 59, s.125-139, 2006.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bozkurt, İ., Bozkurt, Ö. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1) 2008, 1-18
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 553-546.
- Can, H., Tuncer, D., Ayhan, D. (2001). Genel İşletmecilik Bilgileri. Ankara: Siyasal Yayıncılık.
- Celep, C. (1998). Eğitim Örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22 (108), 56-62.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara
- Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U. ve Değirmenci, T. (2004). Eğitim örgütlerinde çok boyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlık. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Çakınberk, A., Demirel, E. T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*
- Çakır, A. (2007) İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, F., Basım, H. N., Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25
- Çetin, M.Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G., 2004, “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, GOP Üniversitesi, İş-güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 06, Sayı: 02

- Derin, N. (2007) . Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler, . Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Temmuz-Aralık, (29), 37-61
- Dorsan, H. (2007) Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın-Doğu Üniversitesi Örneği, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep
- Eğimli, A. T. (2009) “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 23, s. 3
- Erdoğan, T. (2004). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Ergun, T., (1975), Uluslar Arası Örgütlerde Bağlılık Kavramı, TODAİ Yayınları, Cilt:8, Sayı:4, Ankara
- Eronat, Z. (2004) İşletmelerde İş Tatmini Ve İş Gücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobilerde Ampirik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Gencay, Ö.A., (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Cilt:15 No:2 Kastamonu Eğitim Dergisi sayfa: 777-778*
- Gıcı, A., Tabancalı, E. (2011). İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okullarında Çalışan İngilizce Okutmanlarının Örgütsel Adanmışlık Düzeyi. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, (9), 39-50
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar 2006, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3:48-75
- Hersey, P. ve Kenneth H. Blanchard (1972). *Management of Organizational Behaviour*. USA
- Hoş, C., Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.20, S.4, s.1-24.
- Işıkkhan, V. (1996). Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü. : İş Doyumları Verimlilik Dergisi. C:1 MPM Yayınları. Ankara.

- Karabey, C. ve Karcioğlu, F. (2008). Yöneticilerin İletişim Tarzı ile Çalışanların İş Performansı, İş Tatmini ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2):25-42
- Karakuş, M. (2005). Orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri Elazığ ili örneği-. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. (H. Can ve Y. Bayar, Çeviren). Ankara: Doğan Basımevi
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkinin Araştırılması, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (11) 2006 / 1: 100-119
- Konuk, M. (2006) *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi-Konya Seker Fabrikasında Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Menteşe, M. (2007) İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya
- O'reilly, C. A., J. Chatman. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71. 492-499
- Özdayı, N. (1990) Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul
- Özden, Y.(1997). "Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları ile İlişkili mi?", *Milli Eğitim Dergisi* Sayı:135, Temmuz-Ağustos-Eylül 1997, ss.35-42, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2): 109–126
- Özer, A. (2004) Bankacılık Sektöründe Kişiliğin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi: Adana
- Özkalp ve Kirel (2001). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.

- Polat, N. (2008) Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doymu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Şenatalar, F. (1978) Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, İ.Ü. Kitabevi: İstanbul
- Şimşek, M.Ş; Akgemci, T ve Çelik, A. (2001) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö., (2001), “Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doymu Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 3 Sayı 2*
- Tiryaki, E., Taşdan, M. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doymu Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim Cilt 33, Sayı 147* 2008, Vol. 33, No 147
- Tok, T. N., Bacak, E. (2013). Öğretmenlerin iş doymu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences, 10(1), 1135-1166.*
- Toker, B. (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi, c. 8, s. 1*
- Türker, Y., & Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doymu üzerindeki etkisinde iş doymunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(1), 242-258. doi: 10.16986/HUJE.2018037287*
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004), *Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Merkez Labaratuvarı Çalışanlarının Eğitim Algıları ve İş İle İlgili Tutumları, DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt:18, Sayı: 1*
- Varoğlu, D. (1993). Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review, 7(3), 418-428*
- Yıldırım, F. (2007). İş Doymu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 62.1*

EKLER

ÖĞRETMENLER İÇİN ANKET FORMU

Değerli Meslektaşım; Bu ölçek sınıf öğretmenlerinin eğitime ilişkin görüşlerini belirleyerek bir Yüksek Lisans Tezi hazırlamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. I. Bölüm kişisel bilgilerden, II. Bölüm ve III. Bölümde eğitime ilişkin görüşlerden oluşmaktadır. Yanıtlarınızın araştırmaya katkı sağlayabilmesi için dikkatli okumanız, düşüncelerinizi içtenlikle açıklamanız ve yanıtız soru bırakmamanız gerekmektedir. Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım

Abdullah DEMİR

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi
Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi

<u>Cinsiyetiniz</u>	<u>Yaşınız</u>	<u>Görev Kıdeminiz</u>	<u>Öğrenim Durumu</u>
Kadın (....)	(.....)	(.....)	Önlisans (.....)
Erkek (....)			Lisans (.....)
			Lisanüstü (.....)
<u>Çalıştığınız Kurumdaki hizmet yılınız</u> (.....) (Lütfen rakamla yazınız)			

Ölçek 1		Katılma Dereceniz				
		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Lütfen, en uygun seçeneğe (X) işareti koyunuz.						
1.	Hayatımın geri kalanını öğretmen olarak geçirmekten mutluluk duyarım.	5	4	3	2	1
2.	Milli Eğitim Sistemimizin problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum	5	4	3	2	1
3.	Öğretmenlik mesleği benim hayatımın anlamlı ve değerli bir parçası.	5	4	3	2	1
4.	Bu okulda kendimi 'ailenin bir üyesi' olarak hissetmiyorum.	5	4	3	2	1
5.	Kendimi bu okula 'duygusal olarak bağlanmış' hissetmiyorum	5	4	3	2	1
6.	Bir daha dünyaya gelseydim yine öğretmen olurum.	5	4	3	2	1
7.	Öğretmenlik benim kişiliğime en uygun meslek.	5	4	3	2	1
8.	Öğretmenlik mesleğinden ayrılmak isteseydim bile bu benim için çok zor bir karar olurdu.	5	4	3	2	1
9.	Şu anda öğretmenlik mesleğinden ayrılıysaydım hayatım alt üst olurdu.	5	4	3	2	1
10.	Öğretmenlik benim için yapmak zorunda olduğum hem de sevdiğim bir meslek.	5	4	3	2	1
11.	Öğretmenlik dışında yapabileceğim çok az meslek var. Bundan dolayı öğretmenlikten ayrılmak benim için çok zor.	5	4	3	2	1
12.	Bu okulda kendimden o kadar çok şey verdim ki, başka bir yerde çalışmayı düşünmüyorum.	5	4	3	2	1
13.	Öğretmen olarak çalışmaya devam edeceğim. Çünkü	5	4	3	2	1

	öğretmenlik mesleğinin bana kazandırdığı saygınlığı başka bir meslekte elde etmem çok zor.					
14.	Öğretmen olarak çalışmaya devam edeceğim. Çünkü öğretmenlik mesleğinin bana kazandırdığı maddi kazançları başka meslekte elde etmem çok zor.	5	4	3	2	1
15.	Öğretmenlik, ömür boyu sadık kalmaya ve bağlanmaya değer bir meslek değildir.	5	4	3	2	1
16.	Eğer maaşı çok daha yüksek bir iş bulursam, hiçbir vicdan azabı duymadan öğretmenliği bırakırım.	5	4	3	2	1
17.	Öğretmenliği terk edersem kendimi suçlu hissederim. Çünkü bu ülkenin insanlarına karşı kendimi sorumlu hissediyorum.	5	4	3	2	1
18.	Bu okulda benim kişiliğime ve düşüncelerime değer verilmiyor. Bundan dolayı bu okul benim bağlılığımı hak etmiyor.	5	4	3	2	1
19.	Şu anki okulumu terk edemem; çünkü bu okuldaki insanlara karşı kendimi sorumlu hissediyorum.	5	4	3	2	1
20.	Okulumda çok şey borçluyum. (Bu okulda bulunmak bana çok şey kazandırdı.)	5	4	3	2	1
21.	Öğretmenlik mesleğine çok şey borçluyum. (Öğretmen olmak bana çok şey kazandırdı.)	5	4	3	2	1

Ölçek 2		Memnuniyet Dereceniz				
		Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Memnunum	Oldukça memnunum	Çok memnunum
Lütfen, en uygun seçeneğe (X) işareti koyunuz.						
<i>Şimdiki İşimden</i>						
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	1	2	3	4	5
2.	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından,	1	2	3	4	5
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,	1	2	3	4	5
4.	Toplumda saygın biri olma şansını bana vermesi bakımından,	1	2	3	4	5
5.	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından,	1	2	3	4	5
6.	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından,	1	2	3	4	5
7.	Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam bakımından,	1	2	3	4	5
8.	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından,	1	2	3	4	5
9.	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından,	1	2	3	4	5
10.	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,	1	2	3	4	5
11.	Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,	1	2	3	4	5
12.	Kanun, yönetmelik ve talimatların uygulanması bakımından,	1	2	3	4	5
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından,	1	2	3	4	5
14.	Terfi olanağımın olması bakımından,	1	2	3	4	5
15.	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana	1	2	3	4	5

	vermesi bakımından,					
17.	Çalışma şartları bakımından,	1	2	3	4	5
18.	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından,	1	2	3	4	5
19.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından,	1	2	3	4	5
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından,	1	2	3	4	5

Ölçek Kullanım İzni

Minnesota Kısa İş Doyum Ölçeği'nizi kullanma izni

Gelen Kutusu



abdullah demir <appdemir20@gmail.com>

10 Aralık Sal 10:01
(23 saat önce)

Alıcı: asli

İyi çalışmalar dilerim. İlkokullarda Çalışan öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ile İş Doyumları arasındaki İlişki başlıklı Pamukkale Üniversitesi Eğitim Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Araştırma Projemde kullanabilmek için izninizi ve ölçeğinizi rica ediyorum.

Abdullah DEMİR
Vakıfbank İlkokulu
0 505 561 97 09
Denizli



Asli Baycan Binark

10 Ara 2019 17:19
(16 saat önce)

Alıcı: ben

Kullanabilirsiniz

From: abdullah demir [appdemir20@gmail.com]
Sent: Tuesday, December 10, 2019 9:01 AM
To: Asli Baycan Binark
Subject: Minnesota Kısa İş Doyum Ölçeği'nizi kullanma izni

...

[İleti kısaltıldı] [Tüm iletiyi görüntüle](#)



YanıtlaYönlendir

Araştırma İzni



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44-E.3947092
Konu : Anket Uygulama İzni

24/02/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 06/02/2020 tarih ve 2560 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezlis Yüksek Lisans öğrencisi Abdullah DEMİR, danışmanı Prof. Dr. Kazım ÇELİK sorumluluğunda "İlkokullarda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki" başlıklı proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını ilgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde yer alan ilkokullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2019/2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları, **sonuç raporuna çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
24/02/2020
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Abdullah
Soyadı	DEMİR
Doğum Yeri ve Tarihi	Denizli -21.03.1977
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve Telefonu	Zeytinköy Mah. Mimar Sinan Cad. Pırlanta Evler Sitesi, No:40. Daire 3 Pamaukkale Denizli 05055619709
İlkokul	Mimar Sinan İlkokulu
Ortaokul ve Lise	Merkez Ortaokulu / Denizli Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Pamukkale Üniversitesi-Eğitim Fakültesi-Sınıf Öğretmenliği Bölümü
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	İngilizce
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
1999-2004	Nevşehir Derinkuyu İlçesi Doğala İlköğretim Okulu- Öğretmen
2005-2006	Nevşehir Merkez Alacaşar İlköğretim Okulu - Öğretmen
2005-2007	Denizli –Çardak Beylerli İlköğretim Okulu- Öğretmen
2007-2014	Denizli – Merkez Dentaş İlköğretim Okulu- Öğretmen
2014 – Halen devam ediyor	Denizli – Merkez Dentaş İlköğretim Okulu Müdür Yardımcısı