



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

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞMAKTA OLAN
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE YAŞAM
DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hülya HOYRAZ KUŞ

Denizli-2015

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

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞMAKTA OLAN
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE YAŞAM
DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hülya HOYRAZ KUŞ

**Danışman
Yard. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER**

Bu çalışmatarafındannolu Tezsiz Yüksek Lisans projesi olarak desteklenmiştir.

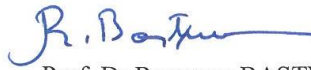
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Hülya HOYRAZ KUŞ tarafından hazırlanan “İlköğretim Okullarında Çalışmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki ” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.



Yard. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 08/04/2016 tarih ve 02/12 sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

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

- 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.

İmza:



Adı Soyadı: Hülya HOYRAZ KUŞ

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın uygulanması sırasında gerekli kolaylığı gösteren Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğüne, okul müdürlüklerine, bizzat uygulamaya yardımcı olan öğretmenlere teşekkür ederim.

Araştırmam boyunca bana her türlü desteği veren, rehberlik eden, karşılaştığım sorunlarda büyük bir duyarlılık ve anlayışla yaklaşan danışmanım Yard. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER' e teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

İlköğretim Okullarında Çalışmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki

HOYRAZ KUŞ, Hülya

Bu araştırmada, Denizli il merkezinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu düzeyleri incelenmeye çalışılmış; aralarındaki ilişkinin öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, branş ve eğitim düzeylerine göre ne düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın yürütülmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma grubunu, 2011- 2012 Eğitim- Öğretim yılında, Denizli ilinde çalışan 694 öğretmen oluşturmuştur. Bu öğretmenlere 400 anket dağıtılmış, 335 geri dönüş olmuş ve 329 tanesinin ankete verdikleri cevaplar uygun bulunmuştur. Öğretmenlere üç ölçme aracı uygulanmıştır. Bunlar; kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği ve yaşam doyum ölçeği'dir. Araştırma: "Giriş", "Literatür", "Yöntem", "Verilerin Çözümü ve Yorumlanması", "Sonuçlar, Tartışma ve Öneriler" olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmada; bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Post-Hoc testi olarak Tukey testi, Pearson korelasyon testi kullanılmış olup istatistiklerin manidarlığı 0.05 düzeyinde sınanmıştır. Elde edilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- 1) Bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu ve örgütsel adanmışlıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.
- 2) Çalışma süresi veya yaşı fazla olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yaşam doyumları daha fazladır. Ayrıca öğretmenlerin şu andaki çalıştıkları okulda çalışma süreleri arttıkça, okula, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlıkları artmaktadır.
- 3) Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Yaşam Doyumu

ABSTRACT**The Relationship Between Organizational Commitment and running with Life Satisfaction of Teachers in Primary Schools**

HOYRAZ KUŞ, Hülya

In this study, the teachers working in primary schools in Denizli, Turkey has tried to examine levels of life satisfaction and organizational commitment; the relationship between the teachers age, sex, marital status, seniority, branch and tried to determine what level it is in accordance with the level of education. General screening model was used in the survey. The research group, in the academic year 2011- 2012 Education-formed 694 teachers working in Denizli. These teachers distributed questionnaires to 400, 335 and 329 of them were found to have been appropriate return on their responses to the questionnaire. Teacher assessment tool was applied to three. These are: personal information form, scale and life satisfaction, organizational commitment is Scale. Research: "Introduction", "Literature", "Methods", "Solution and Interpretation of Data," "Results, Conclusions and Recommendations" of the five sections, namely It is formed. In the study; independent samples t-test, one way analysis of variance (ANOVA), Tukey test as post-hoc test, used Pearson correlation test The statistics has been tested in manidarlıg 0.05. According to the findings the following conclusions were reached.

- 1) The lady teachers to be more organizational commitment and organizational commitment was found to be higher.
- 2) The study period or age is more than a teacher of life satisfaction and organizational commitment. In addition, teachers at the school, they work on the current operating time increases, school, and dedication to the teaching profession and working groups is increasing.
- 3) Teachers' level of organizational commitment has a weak positive correlation between levels of life satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	
BİRİNCİ BÖLÜM	
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt Problemler.....	3
1.4. Araştırmanın Amacı.....	4
1.5. Araştırmanın Önemi.....	4
1.6. Sayıtlılar.....	4
1.7. Sınırlılıklar.....	5
1.8. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. Örgütsel Bağlılık.....	6
2.1.1 Örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi.....	7
2.1.2 Örgütsel bağlılığın göstergeleri.....	8
2.1.2.1 Örgütün amaç ve değerlerini benimseme.....	8
2.1.2.2 Örgüt için fedakârlıkta bulunabilme.....	8
2.1.2.3 Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.....	9
2.1.2.4 Örgütle özdeşleşme.....	9

2.1.2.5 İçselleştirme.....	9
2.1.3 Örgütsel bağlılığın önemi.....	9
2.1.4 Örgütsel bağlılığın tasnifi.....	10
2.1.4.1. Tutumsal bağlılık.....	11
2.1.4.1.1. Kanter'in yaklaşımı.....	12
2.1.4.1.2. Etzioni'nin yaklaşımı.....	14
2.1.4.1.3. Q'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı.....	15
2.1.4.1.4. Penley ve Gould'un yaklaşımı.....	16
2.1.4.1.5. Allen ve Meyer'in yaklaşımı.....	16
2.1.4.2. Duygusal bağlılık.....	17
2.1.4.3. Devamlılık bağlılığı.....	18
2.1.4.4. Normatif bağlılık.....	19
2.1.5 Örgütsel bağlılığı geliştirme araçları.....	21
2.1.6 Örgütsel bağlılık ve benzer kavramlar.....	23
2.1.7 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.....	25
2.1.8 Örgütsel bağlılığın sonuçları.....	29
2.1.9 Örgütsel bağlılığı ve geliştirme araçları.....	37
2.1.10 Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve geliştirme araçları	37
2.1.10.1. İş Tasarımının Özellikleri.....	37
2.1.10.2. İş Stresi.....	38
2.1.10.3. Özerklik.....	38
2.1.10.4. Dönüt.....	39
2.1.10.5. İşbirliği.....	40
2.1.10.6. Kaynaklar.....	40
2.1.10.7. Karara Katılma.....	41

2.1.10.8. Doyum	42
2.2 Yaşam Doyumu.....	42
2.3 Örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki	45
2.4 Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu ile İlgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar.....	45
2.4.1 Yurt içinde yapılan araştırmalar.....	45
2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar.....	48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	50
3.1. Araştırmanın Modeli.....	50
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	50
3.3. Kişisel bilgilere ilişkin bulgular.....	51
3.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	55
3.5. Verilerin Toplanması.....	56
3.6. Verilerin Analizi.....	56
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	59
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	59
4.2 Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	61
4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları.....	61
4.2.2. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları.....	62
4.2.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları.....	64

4.2.4. Öğretmenlerin Öğretmenlik Türü (sınıf, branş öğretmenliği)	
Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları.....	66
4.2.5. Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel	
Bağlılık Algıları.....	66
4.2.6. Öğretmenlerin Kadro Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık	
Algıları.....	67
4.2.7. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel	
Bağlılık Algılar	68
4.2.8. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık	
Algıları.....	69
4.2.9. Öğretmenlerin Sendika Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık	
Algıları.....	70
4.3 Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	71
4.4 Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	72
4.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumu	
Algıları.....	72
4.4.2. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları....	73
4.4.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları.....	76
4.4.4. Öğretmenlerin Öğretmenlik Türü (sınıf, branş öğretmenliği)	
Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları.....	77

4.4.5. Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları.....	78
4.4.6. Öğretmenlerin Kadro Durumu Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları.....	79
4.4.7. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları.....	80
4.4.8. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları.....	81
4.4.9. Öğretmenlerin Sendika Durumu Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları.....	82
4.5 Araştırmanın beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	83
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
5.1. Sonuç.....	85
5.2 Öneriler.....	87
KAYNAKÇA.....	89
EKLER.....	
Ek A: Araştırma İzin Belgesi.....	
Ek B: Kişisel Bilgi Formu.....	
Ek C:Örgütsel Bağlılık Anketi.....	
Ek D: Yaşam Doyum Anketi.....	
Ek E: Özgeçmiş.....	

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci.....	7
Tablo 2.2. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	34
Tablo 3.1.Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu Anketlerinin Uygulandığı Okullar ve Sayıları.....	50
Tablo 3.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	52
Tablo 3.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşa Göre Dağılımı.....	52
Tablo 3.4. İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	52
Tablo 3.5. İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Yılına Göre Dağılımı.....	53
Tablo 3.6. İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....	53
Tablo 3.7. İlköğretim Okul Yöneticilerinin Mesleki Branşlarına Göre Dağılımı.....	54
Tablo 3.8. İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Kadro Durumuna Göre Dağılımı.....	54
Tablo 3.9.İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Sendikalı Olup Olmadığına Göre Dağılımı.....	54
Tablo 3.10.Derecelendirme Ölçeği.....	57
Tablo 3.11.Derecelendirme Ölçeği.....	57
Tablo 3.12.İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Cinsiyete, Yaşa, Mesleki Kıdemine ve Öğrenim Durumuna Göre Kolmogorov-Smirnov Z Sonuçları.....	58
Tablo 4.1.İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık düzeyleri Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	59
Tablo 4.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğretmenlik Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları.....	62

- Tablo 4.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları.....63
- Tablo 4.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Yaş” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları.....64
- Tablo 4.6. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Yaş ” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları.....65
- Tablo 4.7. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğretmenlik Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....66
- Tablo 4.8. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Aynı Okulda Çalışma Süresi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları.....67
- Tablo 4.9. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Kadro Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....68
- Tablo 4.10. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Medeni Durum” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....68
- Tablo 4.11. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Eğitim Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları.....69
- Tablo 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının “Öğrenim Durumu” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....70

Tablo 4.13. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Sendika Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.14. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyum Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	71
Tablo 4.15. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.16. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğretmenlik Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 4.17. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.18. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Yaş” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları.....	76
Tablo 4.19. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Yaş ” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları.....	77
Tablo 4.20. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanların “Öğretmenlik Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.21. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Aynı Okulda Çalışma Süresi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 4.22. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Kadro	

, Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.23. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketi Puanlarının “Medeni Durum” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.24. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları.....	81
Tablo 4.25. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğrenim Durumu” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.26. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketi Puanlarının “Sendika Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.27. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 2.1:</i> Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması (Kaynak: İnce ve Gül, 2005).....	10
<i>Şekil 2.2</i> Tutumsal bağlılık yaklaşımı.....	12
<i>Şekil 2.3</i> Allen ve Meyer'e göre bağlılığın sınıflandırılması.....	17
<i>Şekil 2.4</i> Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ve örgütte kalma davranışı.....	21

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Örgüt önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşmaktadır(Baysal,1981; akt. Tatlı, 2008). Örgütler bir takım amaçlara ulaşmaya çalışan varlıklar olup, bilgi üreten ve tüketen, çevre değişimlerine uyum sağlayan sosyal sistemlerdir. Bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi; örgütte çalışanların amaca uygun hareket etmesine bağlıdır (Yıldırım, 1999; akt. Tatlı, 2008).

Örgütsel bağlılık işe; iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005).

Yaşam doyumu kavramının bir parçası olan doyum ise beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam doyumu genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın tüm boyutların içerir. Yaşam doyumu, belirli bir durumu ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılarındaki doyum anlaşılır. Yaşam doyumu; mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder (Vara, 1999; akt. Özgen, 2012). Günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olmasıdır (Aksaray, Yıldız ve Ergün, 1998; akt. Deniz, Yılmaz 2004).

Bu çalışmada, örgütsel bağlılık kavramı ile yaşam doyumunun işlev ve önemi üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık kavramı, sınıflandırması, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar ile örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler tartışılmış; yaşam doyumu kavramı araştırılmış örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlı sorular sorulmuş ve cevaplar aranmıştır.

Problem

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Öğretmenlik mesleği yeniliklere açık olmayı, çağın gerektirdiği gelişmeleri takip etmeyi ve bu gelişmeler doğrultusunda yenilenmeyi gerektiren bir meslek olduğu için sürekli değişim içindedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin değişimlere uyum göstermesini sağlayan etkenlerden biri de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyidir. Örgüte bağlılık

özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adamaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ve çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003: 27–28; akt. Bayram, 2005).

Okulun amaçlarının istenen düzeyde gerçekleştirilmesi ancak öğretmenlerin, okulun amaç ve değerlerini benimsemeleriyle mümkündür. Bu nedenle, öğretmenler okulun amaçlarını gerçekleştirmek için desteklenmelidir. Mili Eğitimde her yıl “Eğitimde iyi örnekler” araştırması yapılmaktadır. En iyi örnekleri ortaya çıkaran okullara bakıldığında okul üst yönetimlerinin şeffaf ve iletişim odaklı yaklaşımı benimsediğini görebiliyoruz. Bu yaklaşımlara birçok örnek verilebilir. Her gün mesai bitiminde belli bir zaman ayırarak twitter, Facebook, e-mail gibi iletişim araçları üzerinden iletişim kurması ve onların problemlerini dinlemesi, doğum günü, evlilik yıldönümü gibi özel günlerinde kutlaması gibi etkinlikleri sayabiliriz. Çalışanların kalplerine dokunan bu tür yaklaşımlar bağlılıkları önemli ölçüde artırmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin buldukları kurumda uzun yıllar hizmet etme ve bağlılıklarını sağlamak için öncelikle tatmin edici bir ücret ve yan haklara(ikramiye, sigorta, seyahat çeki vb.) sahip olmaları; ayrıca eğitim faaliyetlerini planlamaya uygun bir çalışma ortamlarının olması gerekir. Adil, kararlara dâhil eden, takdir eden, eleştirme yerine yönlendirip rehberlik eden, koruyan ve şeffaf bir yönetim kültürü, keyifli çalışma ortamları, sosyal aktiviteler, gelişimleri için verilen fırsatlar, öğretmenlerin kendini değerli hissetmesini sağlamanın yanında bağlılığı arttıran en önemli etkenler olarak sıralanabilir(Somuncu, 2008).

İlk kez Neugarten (1961) tarafından ortaya atılan yaşam doyumu kavramı, bir insanın beklentileri ile (ne istediği), elinde olanların (neye sahip olduğu) karşılaştırılması ile elde edilen durum ya da sonuçtur. Yaşam doyumu bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin,1985; akt. Örkün,2011). Yaşam doyumu öznel iyi olmanın bilişsel bileşenidir ve bireyin kendisine yüklediği kriterler ve yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırılmaları, dolayısıyla yaşamı hakkında değer biçmesini içermektedir (Pavot ve Diener,1993; akt. Örkün,2011). Yaşamın bütününe kapsayan yaşam doyumu kişinin nasıl bir ruh sağlığı içerisinde olduğunu gösteren önemli bir göstergedir. Yaşamda meydana gelecek çeşitli engellenmeler, zorlanmalar, çatışmalar ve ani olumsuz değişimler yaşam doyum düzeyinin düşmesine neden olabilir. Bilgi ve beceri kazanımının hızlandırılması için eğitimin kalitesinin artırılması, iletişim, stresle başa çıkma ve yönetme

becerileri açısından özel eğitim verilmesi, spor, düzenli egzersiz gibi etkinliklere olanak yaratılması kişinin kendini daha iyi hissetmesine yardımcı olacaktır. Böylece kişinin yaşam doyumu yüksek olacaktır (Keser, 2005).

1.2. Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

1.3. Alt Problemler

- 1- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- 2- Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları;
 - a. Cinsiyet
 - b. Kıdem
 - c. Yaş
 - d. Öğretmenlik türü(sınıf, branş öğretmenliği)
 - e. Aynı okulda çalışma süresi
 - f. Kadro durumu(ücretli, kadrolu)
 - g. Medeni durum
 - h. Eğitim durumu
 1. Sendikalı olup olmama durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri nedir?
- 4- Öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri;
 - a. Cinsiyet
 - b. Kıdem
 - c. Yaş
 - d. Öğretmenlik türü(sınıf, branş öğretmenliği)
 - e. Aynı okulda çalışma süresi
 - f. Kadro durumu(ücretli, kadrolu)
 - g. Medeni durum
 - h. Eğitim durumu
 1. Sendikalı olup olmama durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- 5- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşam doyumları arasında ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşam doyumu düzeylerini ortaya koymak, bu kavramlara ilişkin algıların bazı demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini araştırmak ve bağlılık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Her örgütte olduğu gibi ilköğretim okullarının başarısının artması için çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ve yaşam doyumu düzeylerinin üst düzeyde bulunması gerekmektedir. Bu durum şüphesiz ki ilköğretim öğretmenlerinin okullarına katkılarını arttıracaktır. Yapılan çeşitli araştırmalar, çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve yaşam doyumlarının yüksek olduğu örgütlerin başarısının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Özcan, 2008; akt. Güzelbayram, 2013).

Öğretmenlerin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılıkları çeşitli araştırmalarda incelenmiş ve ikisi arasındaki ilişkinin birçok etmene göre şekillendiği görülmüştür.

Yaptığımız araştırmamızdan edinilen sonuçlara göre moralin yüksek olmasının ve isteklerin karşılanmasının bağlılık üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Yaşam doyumunun ve örgütsel bağlılığın aslında birbiriyle etkileşim halinde olduğu da belirlenmiştir. Güdülenmek başarıyı arttırmakta, bunun sonucunda yaşamdan alınan doyum artmakta ve buna da paralel olarak bulunulan ortamdan mutlu olunmaktadır. Bazı sonuçlara göre de tersi bir durum görülmektedir. Yaşamından son derece memnun olan öğretmenlerden bazıları mesleklerine kendilerini ait hissetmemekte, bunun sonucunda da bağlılığı düşük çıkmaktadır.

Yaşam doyumunda daha çok ücret, ödül ve terfi gibi dışsal ödüllendirmelerin etkili olduğu; buna karşın örgütsel bağlılıkta ise daha çok içsel ödüllendirmelerin önem taşıdığı belirlenmiştir. Sonuç olarak çalışanların yaşam doyumlarının ve örgütsel bağlılığının birbiriyle etkileşim halinde olduğu belirlenmiştir

1.6. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin “ örgütsel bağlılık ölçeği ve yaşam doyum ölçeğine” samimi ve doğru cevap verdiği varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ve yaşam doyum ölçeği geçerli ve güveniliridir.
3. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistikî yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.

1.7. Sınırlılıklar

Araştırma sonucunda elde edilecek bulgulara ilişkin genellemeler aşağıdaki sınırlılıklar dâhilinde geçerlidir.

1.Bu araştırma; 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılı ile sınırlıdır.

2.Bu araştırma; Denizli il merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

3.Bu araştırma; örgütsel bağlılık ölçeği ve yaşam doyumu ölçeğinden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Örgütsel bağlılık: Kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirilmektedir (Harold, 1955; akt. Celep, 2009). Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekillenmektedir (Çöl, 2004; akt. Celep, 2009). Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1988; akt. Celep, 2009).

Yaşam doyumu: Yaşam doyumu bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak da tanımlanmaktadır (Dilmaç ve Ekşi, 2001).

Örgüt: Bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyeceklerini düşündükleri çeşitli amaçlara ulaşmak için bir araya geldikleri ve sahip oldukları güçleri belirlenmiş olan bu amaçları gerçekleştirme yönünde kullandıkları birimlerdir (Dinçer ve Fidan, 1996; akt. Özcan, 2008).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın çeşitli yazarlarca farklı tanımları yapılmıştır. Ancak, yapılan bu tanımların ortak özellikleri bulunmaktadır. Bütün örgütsel bağlılık tanımlarında örgüt ve birey arasında bir bağlantı görülür (Scholl 1981; akt. Tok, 2004).

En çok kullanılan tanımlardan bazıları şunlardır: Örgütsel bağlılık, çalışanın, çalıştığı kurum ile özdeşleşerek kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsüdür (Mowday, Porter ve Steers, 1982; akt. Tok, 2004).

Örgütsel bağlılık,

- Düzenli bir örgüte devamlı bir üye olmak için duyulan güçlü bir istek;
- Örgüt adına yüksek derecede çaba sarf etme istekliliği;
- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kesin bir şekilde kabul ediş ve inanıştır (Luthans, 1992, 124; akt. Tok, 2004).

Başka bir ifadeyle, örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte olan sadakati ve örgüt katılımcılarının örgütün başarısı ve devamı için duydukları endişeyi ifade eden bir süreçtir (Gürkan, 2006).

Porter ve arkadaşları (1974), örgütsel bağlılığı, “örgütün amaç ve değerlerine, güçlü bir şekilde bireysel olarak özdeşleşme ve katılma” olarak tanımlamışlardır (Tok, 2004).

Örgütsel bağlılık ile ilgili başka tanımlara da rastlamak olasıdır: Kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanmadır ve örgütün bakış açıları ile özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtır (O’Reilly ve Chatman, 1986; akt. Tok, 2004).

Örgütün amaç ve değerlerine, kişinin bu amaç ve değerlere göre belirlenen rolüne ve çikara dayalı değerinden ayrı olarak, örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır (Buchanan 1974; akt. Tok, 2004).

Örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür (Yüksel, 1993).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir (Yüksel, 1993). Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir deyişle, birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ve çıktılar bekler (Balci, 2000).

Kısacası, örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgütsel bağlılık tutumu, kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticinin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilmektedir (Yüksel, 1993; akt. Tok, 2004). Uzun dönem iş güvenliği duygusu, kararlara katılma olanakları, üstlenilen sorumluluğu uygulama şansları, işteki özerklik, örgütün yapısı ve iklimi gibi birçok değişken örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Luthans, 1992, 125; akt. Tok, 2004).

2.1.1 Örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi

Örgütsel bağlılık kavramı farklı yazarlar tarafından birçok farklı şekilde tanımlanmış olmasına rağmen her birinin üzerinde durduğu ortak nokta kişinin örgütte kalmasını sağlama çabalarıdır. Aşağıda bu tanımlamalara yer verilecektir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir. Örgütsel çıkarlara yönelik hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır. Bireyin, örgütün amaç ve değerlerine çıkar gözetmeksizin duygusal olarak bağlanmasıdır. Bireyin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektir. Bu tanımlamalardan hareketle örgütsel bağlılığın kavram olarak ele alındığı ve örgütsel bağlılığın ilişkilendirildiği konular aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Tablo 2.1

Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1956	Whyte	Örgüte bağlı işgörenin tanımını yaptı ve örgüt için önemine yönelik çalışmalar yaptı.
1958	Morris ve Sherman	Örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimini araştırdı.
1964	Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde çalıştılar
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.

1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu getirdiğini ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik olarak yaklaşma üzerinde durdu.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemle örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1983	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılığı ile ilgili yetki modelini geliştirdiler.

Kaynak: (Yağcı, 2003: 50; akt. Bozkurt ve Yurt, 2013)

2.1.2 Örgütsel bağlılığın göstergeleri

Her ne kadar örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekâna göre farklılıklar gösteren subjektif bir yapıya sahip olmakla birlikte, bir çalışanın örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede kullanılan bir takım ölçütler bulunmaktadır. Söz konusu kriterler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (İbicioğlu, 2000; akt. Dolu, 2011).

2.1.2.1 Örgütün amaç ve değerlerini benimseme

Örgütsel bağlılığın en önemli göstergesi ve ilk koşulu çalışanın ve örgütün amaç, değer ve vizyonunun örtüşmesidir. Bir örgütün amaç ve değerlerini kabullenemeyen bir çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi beklenemez. Çalışanın kişisel değerleri, hedefleri ve hayattan beklentileri ile örgütün çalışana bu noktada sunabilecekleri arasında ilişki olması, sağlıklı ve yüksek düzeyli bir bağlılığın oluşması açısından önem taşımaktadır. Beklentiler ile sunulanlar arasındaki farklılık, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyecek en önemli kriterdir (İnce ve Gül, 2005).

Çalışanın bir yandan kendi amaçlarını gerçekleştirirken diğer yandan da örgütün amaçlarına katkıda bulunması hem kişisel tatmin sağlayacak hem de örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir (Dolu, 2011).

2.1.2.2 Örgüt için fedakârlıkta bulunabilme

Örgütsel bağlılığın ikinci göstergesi çalışanın örgüt lehine olağanüstü çaba göstermesidir. Bu çaba beklenen ve formal kriterlerin üzerinde olmalıdır. Çalışanların, örgütün başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde efor sarf etmeleri, ancak o kişilerin bağlılıklarıyla açıklanabilir (Dolu, 2011).

Japonya'nın İkinci Dünya Savaşı'nda atom bombaları yemesine rağmen ekonomik anlamda çok çabuk toparlanabilmesinde bu bağlılığı en etkili şekilde görebiliriz (İnce ve Gül, 2005).

2.1.2.3 Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma

Bir diğer örgütsel bağlılık göstergesi çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymasıdır. İlk iki göstergeye paralel olarak bu gösterge de, çalışanın örgütüne yönelik olumlu duygularının bir sonucudur. Örgütsel bağlılık, örgütün çalışanların sorunlarıyla ilgilenmesi ile de yakından ilişkilidir. Örgütsel yapı içerisinde doğru işleyen iletişim kanalları, etkin insan kaynakları politikaları, sosyal etkinlikler, yeterli kariyer olanakları, örgüt içi adalet gibi unsurların, çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme isteğine olumlu etki yapması beklenmektedir(Başıyğit, 2006; akt. Dolu, 2011).

2.1.2.4 Örgütle özdeşleşme

Çalışanın örgütsel hedef ve değerleri benimseyip kabullenmesi özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Özdeşleşme, çalışanların memnuniyet duydukları bir örgütü taklit etme isteğinden kaynaklanan etkidir. Örgütler ve örgüt yönetimleri çalışanların gözünde bu etkiyi vizyonları, stratejik sezgileri, ikna yetenekleri, özgüvenleri ve dinamik enerjileri sayesinde elde ederler (İnce ve Gül,2005).

Özdeşleştirme sağlamada başvurulacak yöntemlerin başında, çalışanların davranışlarının onaylanıp övülmesi gelmektedir(Dolu, 2011).

Örgütün imajı, prestiji ve güvenilirliği ne denli yüksekse örgüt üyeleri örgütle daha fazla özdeşlemektedir sonucu çıkmaktadır (Dolu, 2011).

2.1.2.5 İçselleştirme

İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkilenme sürecidir. Örgüt yönetiminin iş ve çalışma ile ilgili tutum ve inançları, çalışanların gözünde önem taşımaktadır. Çalışanlar kendi amaçlarıyla uyduğu ölçüde örgütü içselleştirirler(Dolu, 2011).

2.1.3 Örgütsel bağlılığın önemi

Örgütler için kaynakların etkin kullanımı günümüzde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu yüzden örgütler, genellikle çalışan devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya çalışmaktadırlar. Örgütüne bağlı çalışanların daha çok çalışacağı ve örgütsel amaçların başarılması için daha fazla kendilerinden fedakârlık yapacaklarına inanılmaktadır. Araştırmalar, bağlılığın yüksek çalışan devir oranından kaynaklanan maliyeti azalttığını

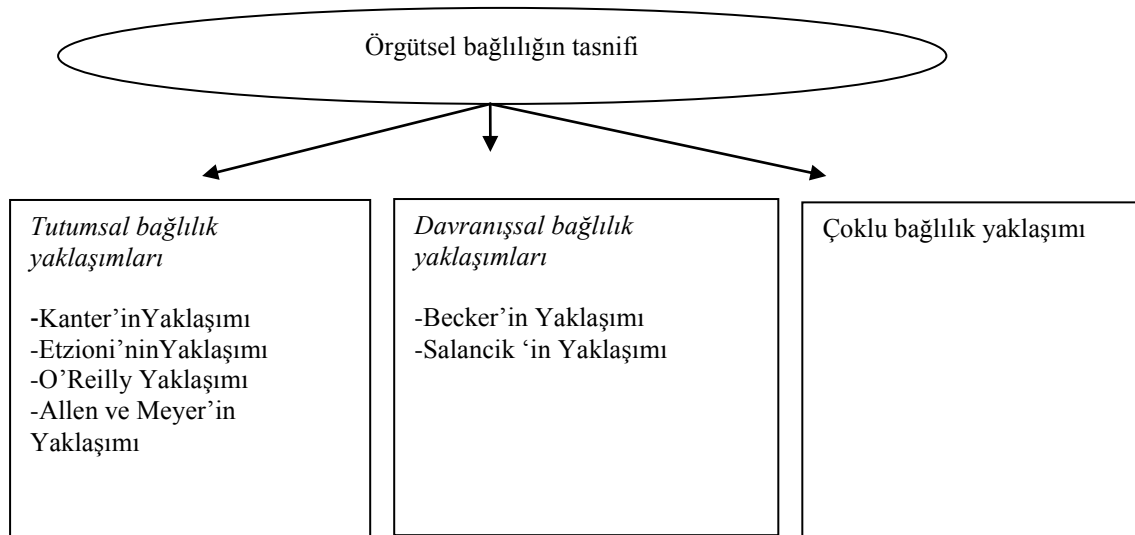
göstermektedir (Meyer ve Allen, 2004; akt. Gündoğan, 2009). Düşük örgütsel bağlılığın, işe geç kalma, devamsızlık, düşük performans ve hatta işten ayrılma gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 2004; akt. Gündoğan, 2009).

Çalışanların bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşmada çok önemli bir unsur olarak görülmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001; akt. Gündoğan, 2009). Çünkü çalışanların problem üreten değil, problem çözen insanlar olması arzu edilir. Örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların, daha verimli ve daha fazla sorumluluk sahibi oldukları genel olarak kabul edilmektedir (Chow, 1994; Gündoğan, 2009). Ayrıca bu kişiler, örgüt yararına daha fazla yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretmektedirler (Taş, 2004; Gündoğan, 2009).

Kısaca örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları arasında, çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı işten ayrılma ve yüksek iş doyumunu yer almaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte ve üretime katılımları da yüksektir. Ayrıca bu kişiler örgüt yararına daha fazla yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretirler (Yüksel 1993; akt. Tok 2004).

2.1.4 Örgütsel bağlılığın tasnifi

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde geçen sınıflandırmalar aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle üç önemli sınıflandırma türü ortaya çıkmaktadır. Bu üç önemli sınıflandırma tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde ortaya çıkmaktadır (Dolu, 2011).



Şekil 2.1: Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması (Kaynak: İnce ve Gül, 2005)

2.1.4.1. Tutumsal bağıllık

Tutum kelime anlamı olarak kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren eğilimi ifade eder. Tutumlar; insanlara, nesnelere, olaylara ya da faaliyetlere yönelik kişilerin sürekli temayülleri göstermektedir (Ceylan,1998; akt. İnce ve Gül, 2004).

Tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır. Duygusal öge; tutum nesnesiyle güdülen duygusal davranımlar diğer bir ifadeyle tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir (Gündoğan, 2009).

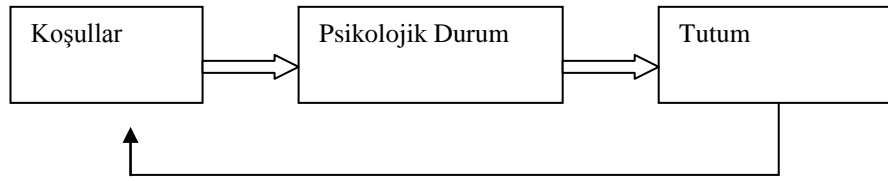
Bilişsel öge; bireyin bir nesne, olay ya da diğer kişiler hakkındaki inançlarıdır. Davranışsal öge ise tutum doğrultusunda harekete geçmeyi belirtir (Can, 1997; akt. İnce ve Gül, 2004). Diğer bir ifadeyle davranışsal öge, bir tutum nesnesine doğru bireyin sergilediği davranışsal temayüllerdir. Nesne, olay veya kişiye yönelik davranışlarda bulunma ve cevap verme eğilimidir (Can, 1997; akt. Gündoğan, 2009).

Bir bireyin örgütle kendi arasındaki bağına yönelik tutumları, onun belli davranışlarda bulunmasını veya bu davranışları sergilemeye eğilimli olmasını sağlayacaktır(Can, 1997; akt. İnce ve Gül, 2004).

Tutumsal bağıllık bireyin belirli bir örgütle ve o örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir bağıllık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisidir. Genellikle bu tür bir bağıllık, bireyin örgütle bütünleşmesinin ve örgüt katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Bu ifadenin üç önemli unsuru bulunmaktadır:

- 1-Örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,
- 2-Örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma
- 3-Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu (Mowday, Steers ve Porter, 1991; akt. Dolu, 2011).

Bir çalışanın örgütle arasındaki ilişkiye yönelik tutumları, belli davranışlarda bulunmasına veya bu davranışlara eğilimli olmasına neden olacaktır. Tutumsal bağıllık sürecini şekildeki gibi özetlemek mümkündür.



Şekil 2.2 Tutumsal bağlılık yaklaşımı

Kaynak: (Meyer ve Allen, 1991; akt. Gündoğan, 2009)

Genellikle, tutumsal bağlılığın daha çok ölçülmesine yönelik olarak, duygusal bağlılık adı altında daraltıldığı görülmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duyup onunla özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır. Tutumsal bağlılıkla ilgili geliştirilmiş bulunan çok sayıda farklı yaklaşım bulunmaktadır. Tutumsal bağlılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için bu yaklaşımların incelenmesi gerekmektedir (Can, 1997; akt. İnce ve Gül, 2005).

Araştırmacılara göre tutumsal bağlılık çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmekte ve farklı öğelere sahip olabilmektedir. Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlar, bu bağlılık türünün ortaya çıkış şekilleri ve öğelerini belirlemeye yöneliktir (İlsev ve Sökmen, 2000; akt. İnce ve Gül, 2005).

Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların en önemlileri Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlardır (İlsev ve Sökmen, 2000; akt. İnce ve Gül, 2005).

2.1.4.1.1. Kanter'in yaklaşımı

Kanter, bağlılığı çalışanların güçlerini ve sadakatlerini sosyal sistemlere vermeye istekli olmaları, istek ve gereksinimlerini tutum edecek sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir şeklinde tanımlamıştır (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Örgütler sosyal sistemler olarak belirli bir istek, ihtiyaç ve beklentilere sahiptirler. Çalışanlar bunları örgüte karşı olumlu tutumları benimseyerek, yeni örgütü sevmek, uyumlu olmak, örgüte sadık olmak ve kendilerini örgüte adanmak vasıtasıyla sağlayabilirler (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Kanter'e göre bağlılık, sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki ayrı sistem içerisinde ortaya çıkar. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluşur. Bu yönelimlerden her biri belli bir sosyal sistemi destekler (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Bunun yanı sıra, anılan iki sisteme göre bağlılığın üç esas seklinden bahsetmektedir. Devama yönelik bağlılık, kenetleme bağlılığı ve kontrol bağlılığı (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Devama yönelik bağlılık, kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün devamlılığına kendini adamasıdır. Bu türden bağlılık kişinin örgütteki rolüne bağlı olup, bilimsel yönelimleri içermektedir. Bilişsel yönelim, nesnelere inceleyerek herhangi bir duygusal veya normatif değerlendirmeye tabi tutulmaksızın onlara olumlu veya olumsuz değerler biçmektir. Sosyal bir sisteme bilişsel olarak olumlu bir değer biçilebilmesi için sistemin ödüllendirici olarak algılanması gerekir. Kişi sistemden ayrılmanın maliyetinin, sistemde kalmanın maliyetinden yüksek olacağını, yani sistemde kalmanın karlı olduğunu düşünerek üyeliğini sürdürmek zorunda kalır. Kişi kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğini sürdürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile sağlayabileceğini fark ettiğinde örgütteki rolüne bağlanacak ve rolüne olumlu bir bilişsel değer atfederek duygusal veya normatif değerlendirme yoluna gitmeyecektir (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Kanter, devama yönelik bağlılığın özveri ve yatırım olmak üzere iki ögesi olduğunu belirtmektedir. Özveri; örgüte üye olabilmek için kişinin değerli ve haz verici şeylerden vazgeçebilmesidir. Kişinin böyle bir özveriyi kabul etmesi halinde, üyeliğini devam ettirme konusunda motivasyonu da artacaktır. Yatırım ise; kişinin mevcut ve potansiyel kaynaklarını örgüte bağlamasıdır. Dolayısıyla örgütle bir çıkar ilişkisine girmesidir. Kişi örgüte bağlı kalmakla, gelecekte bu yatırımlardan kazanç elde edecektir. Kişinin örgüte bağlılığı kaynaklar, örgüte yapılan finansal bağışlar, emeklilik kesintileri gibi maddi kaynaklar olabileceği gibi örgüt için harcanan zaman, enerji gibi manevi kaynaklar da olabilir (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Kenetleme bağlılığı, bireyin bir gruba ve gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Bu bağlılık şekli, gruba karşı olumlu duygusal yönelimleri içerir. Bireyin grubun tüm üyeleriyle yakından ilgilenmesi, grupla özdeşleşmesi ve katılım duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Bunun sonucu olarak da birey gruba bağlanacaktır. İlişkileri sıkı olan bu tür gruplarda üyeler, gruba bağlı ve sadık olacaklardır. Bu gruplarda grup içi çekişmelere ve kıskançlıklara çok az rastlanacak ve grup bilinci ve grup birliği yüksek olacaktır. Böylece grubun varlığını tehdit eden dış güçlere karşı, yeterince güçlü bir şekilde karşı konulacaktır (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Kenetlenme bağlılığının güçlü olabilmesi için üyelerin bir bütünün parçası haline gelmeleri ve “biz” bilincine sahip olmaları gerekmektedir. Bunun için örgütler üyelerini

herkese tanıtmak, bu çalışanların sorunlarına çözüm üretmek, dağıtılan ödüllerden eşit olarak faydalanmalarını sağlamak ve uyum programları uygulamak gibi yöntemlere başvurabilirler (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Kontrol bağlılığı ise; bireyin normlara bağlı olmasıdır. Çalışan, örgüt tarafından beklenen davranışları ve uyulmasını istediği talepleri doğru ve ahlaki bulur. Çünkü bunların kendi değerlerine uyduğunu görür. Böylece, örgütün isteklerine uymanın gerekli olduğunu düşünür (Kanter, 1968; akt. Bülbül, 2007).

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın hâkim olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır. Bağlılık türlerinin böyle farklı sonuçları bulunmasına rağmen Kanter, bu üç bağlılık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Örgütler üyelerinin bağlılıklarını sağlamak için her üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir (Dolu, 2011).

2.1.4.1.2.Etzioni'nin yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan bir diğeri de Etzioni'ye aittir. Etzioni, örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından üçe ayırmaktadır. Bunlar (Balay, 2000):

- 1-Ahlaki açıdan yaklaşma
- 2-Çıkara dayalı yaklaşma
- 3-Yabancılaştırıcı yaklaşmadır.

Ahlaki açıdan yaklaşma veya diğer bir ifadeyle moral bağlılık örgütün amaçları, değerleri ve normların içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Dolayısıyla ahlaki açıdan yaklaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişmelerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000).

Çıkara dayalı yaklaşma veya hesapçı bağlılık ise, ,ahlaki açıdan yaklaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadır. Yani bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter'in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında

gelişen alışveriş ilişkisidir. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir (Balay, 2000).

Yabancılaştırıcı yakınlaşma ise bireysel davranışın ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık türü üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000).

2.1.4.1.3.Q'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı

Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır.

Uyum: Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan uyum boyutunda temel amaç, belirli ödüllere kavuşmaktır. Üyelerin bağlılık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temel gayesi belli ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etmektir. Kısaca ifade etmek gerekirse uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içermektedir (Balay, 2000).

Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey bütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997; akt. Balay, 2000).

İçselleştirme: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (İlsev, 1997; akt. Balay, 2000).

O'Reilly ve Chatman ayrıca, örgütsel bağlılığın söz konusu boyutlarının, rol üstü davranışlar ve örgütte kalma isteği açısından farklı sonuçlar doğuracağını belirtmektedirler. Kişiye bir çıkar sağlamayacak, örgüt yararına fazladan çaba ve zaman harcamayı gerektirecek nitelikteki bu davranışlar, özdeşleşme ve benimsemeye dayanan bağlılığın sonucunda görülmektedir. Bu bağlılık türlerine sahip olan üyelere örgütte kalma isteği de oldukça yüksektir. Uymaya dayalı bağlılık ile rol üstü davranışlar arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlılık türüne sahip üyeler yalnızca belirli ödüller elde edebilmek için, yani çıkarları için örgütle ilgilenmektedir. Bu nedenle, işin

gerektirdiğinden fazlasını yapmak gibi bir eğilim taşımayabilirler. Bu tür üyelerin örgütte kalma istekleri de oldukça az olacaktır (Gündoğan, 2009).

2.1.4.1.4. Penley ve Gould'un yaklaşımı

Penley ve Gould'un sınıflandırması, Etzioni'nin örgüte katılım modelinin bir uyarlamasıdır. Penley ve Gould, Etzioni'nin modelindeki örgüte katılım şekillerini temel alarak örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmektedirler (Alamur, 2005):

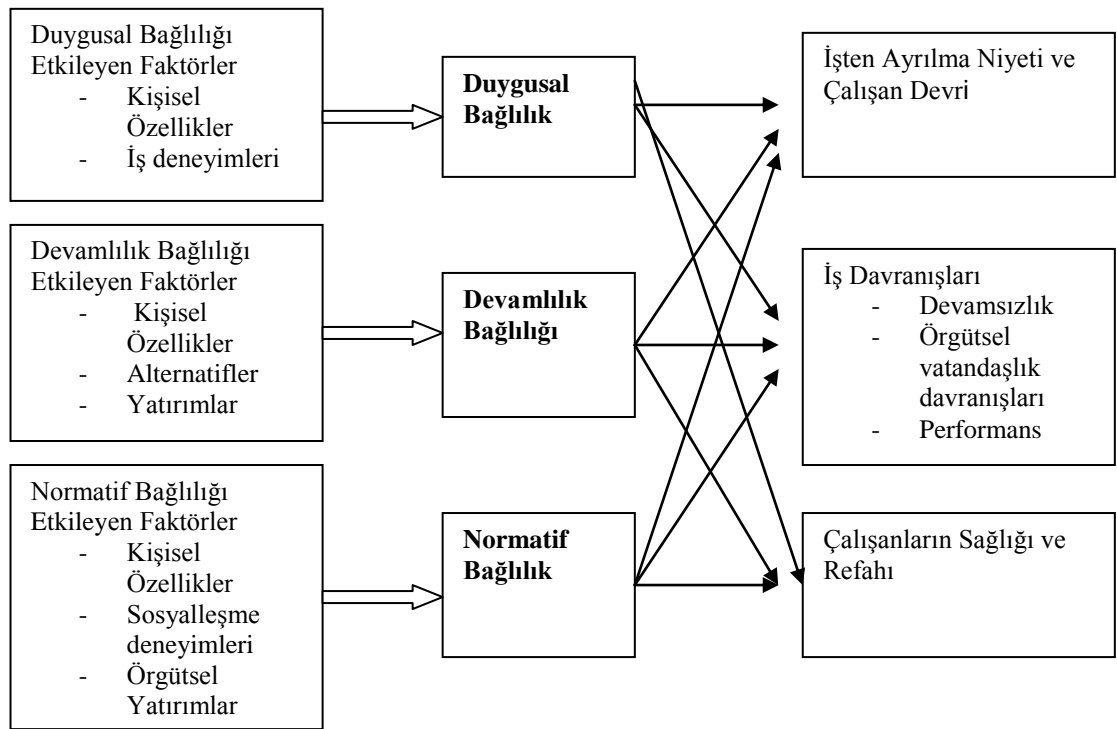
a) Ahlaki bağlılık: İşgörenin örgütün amaçlarını kabul etmesine ve onlarla özdeşleşmesine dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde işgörenin kendini örgüte adadığı, örgütün başarısı için kendisini sorumlu hissettiği ve örgütü desteklediği belirtilmektedir.

b) Çıkarıcı bağlılık: İşgörenlerin katkıları karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayanır. Bu bağlılık türünde örgütün, belirli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görüldüğü ileri sürülmektedir.

c) Mecburi bağlılık: İşgörenin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmaması ve örgüte bağlanmaktan başka alternatiflerinin bulunmaması konusundaki algılamalarına dayandığı belirtilmektedir (Alamur, 2005).

2.1.4.1.5. Allen ve Meyer'in yaklaşımı

Allen ve Meyer'e göre Tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumdur. Bu durum bireylerin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Belirtileri ise, bireyin örgütte kalmaya devam etmesidir. Allen ve Meyer'e göre bağlılık üçe ayrılır;



Şekil 2.3 Allen ve Meyer'e göre bağlılığın sınıflandırılması

2.1.4.2 Duygusal bağlılık

Tutumsal bağlılık olarak da anılan duygusal bağlılık, iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe sarılma, birlikte çalışan arkadaşlardan, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan doyumla ilişkilidir (Balay, 2000).

Duygusal bağlılık, işgörenin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır. Güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte kalan iş görenler, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Meyer ve Allen, 1991; akt. Doğan ve Kılıç, 2008).

Örgütle özdeşleşme, örgüt ile işgörenin amaç ve değerlerinin zaman içerisinde uyuşması ve bütünleşmesi sürecidir. Örgütsel katılım ise, işgörenin örgütten memnun olması ve aktif olarak katılımında bulunmasıdır. Ayrıca örgüte katılım, örgüt üyeleriyle ilişkide bulunmayı içermektedir. Örgütsel bağlılık bu şekilde ele alındığında örgüte duyulan pasif bir sadakatin ötesinde örgütsel amaçlara bilinçli bir katkıda bulunmak üzere aktif bir ilişkiye girmeye gönüllü olmayı içermektedir (Yalçın ve İplik, 2005; akt. Doğan ve Kılıç, 2008).

İşgörenlerin duygusal bağlılıklarının sağlanması, örgüt içinde birtakım faktörlerin bulunmasına bağlıdır. Bağlılık konusundaki çalışmaların birçoğunda temel alınan, Allen ve Meyer'in ileri sürdüğü işgörenlerin duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; akt. Doğan ve Kılıç, 2008):

- **İşin cazibesi:** Örgütte işgörene verilen işlerin genellikle cazibeli ve heyecan verici olması,
- **Rol açıklığı:** Örgütün işgörenden ne beklediğini açıkça belirtmesi,
- **Amaç açıklığı:** İşgörenin, örgütte yaptığı görevleri ne amaçla yaptığı konusunda açık bir anlayışa sahip olması,
- **Amaç güçlüğü:** İşgörenden iş gereklerini yerine getirmesinin özellikle talep edilmesi,
- **Önerilere açıklık:** Üst yönetimin, örgütteki diğer işgörenlerden gelen fikirleri dikkate alması,
- **İşgörenler arasında uyum:** Örgütteki işgörenler arasında yakın ve içten ilişkilerin olması,
- **Örgütsel güvenirlilik:** İşgörenlerin, örgütün söz verdiği her şeyi yapacağına gönülden inanması,
- **Eşitlik:** Örgütteki işgörenlerin tamamının eşit bir şekilde hak ettiğine sahip olması,
- **Bireye önem:** İşgören tarafından yapılan işin örgütün amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duyguların gelişmesini teşvik etmek,
- **Geri besleme:** İşgörenlere performansları konusunda sürekli bilgi vermek,
- **Katılım:** İşgörenlerin kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılımını sağlamak (Doğan ve Kılıç, 2008).

2.1.4.3. Devamlılık bağlılığı

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetlerini göz önünde bulundurmakla ilgilidir. İşgörenlerin örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmak istemelerinin temel nedeni, örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarıdır (Meyer ve Allen, 1991; akt. Doğan ve Kılıç, 2008). Buna göre devam bağlılığı, bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Yalçın ve İplik, 2005; akt. Doğan ve Kılıç, 2008).

Diğer bir ifadeyle, işgörenin bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, örgütten ayrılmanın maliyetini aşıyorsa, işgören örgüte bağlanmaktadır (Balay, 2000). İşgörenlerde devam bağlılığının oluşmasına neden olan birtakım bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Devam bağlılığını etkileyen bu faktörler şu şekilde özetlenebilecektir (Allen ve Meyer, 1990; akt. Doğan ve Kılıç, 2008):

- **Yetenekler:** İşgörenin halen görev yaptığı örgütte kazandığı yetenek/deneyimlerin ne kadarının farklı örgütlerde de ona yarar sağlayabileceği ve bu yetenek/deneyimlerin ne kadarını farklı örgütlere transfer edebileceği endişesi,
- **Eğitim:** İşgörenin sahip olduğu biçimsel eğitimin, mevcut örgüt ve benzerleri dışında ona pek yarar sağlamayacağı düşüncesi,
- **Yer değiştirmek:** İşgörenin örgütten ayrılması durumunda, farklı bir yerleşim yerine taşınmayı istememesi,
- **Bireysel yatırım:** İşgörenin zaman ve çabasının büyük bir bölümünü görev yaptığı örgütte harcamış olması nedeniyle kendine yatırım yaptığını düşünmesi,
- **Emeklilik primi:** İşgörenin mevcut örgütte kalması durumunda alabileceği emeklilik primini, örgütten ayrılması durumunda kaybedebileceği düşüncesi,
- **Toplum:** İşgörenin yaşadığı yerleşim biriminde uzun yıllardır ikamet etmesi ve yaşı,
- **Seçenekler:** İşgörenin örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin bir benzerini veya daha iyisini bir başka yerde bulmada güçlük çekebileceği düşüncesi.

Görüleceği üzere, devam bağlılığı konusunda öne çıkan faktörler, bireysel yatırım, yetenek, eğitim ve maddi beklenti düzeyi ile işgörenin algıladığı farklı iş seçeneklerinden oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; akt. Doğan ve Kılıç, 2008).

2.1.4.4. Normatif bağlılık

Normatif (kuralcı) bağlılık, işgörenlerin örgütte kalmayı sürdürme ile ilgili yükümlük duygularını yansıtmaktadır. İşgörenler yüksek bir normatif bağlılık duygusu içerisinde, örgütte kalmaya ihtiyaç duymaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991; akt. Doğan ve Kılıç, 2008). İşgörenlerin örgüte bağlılık duyması, bireysel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden kaynaklanmamaktadır. Bu bağlılık hissi, işgörenlerin yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım etmektedir (Balay, 2000).

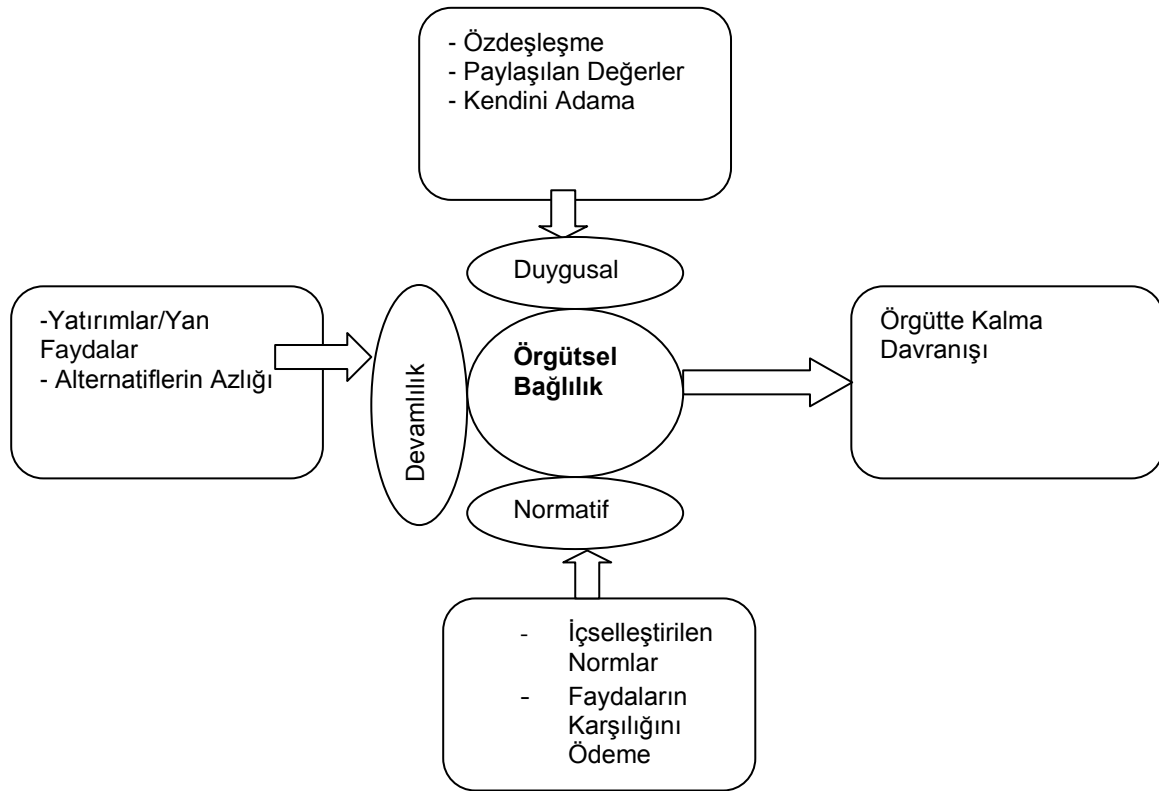
Normatif bağlılık, işgörenin hem örgüte girişi öncesindeki (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgütte geçirdiği süre içerisindeki (örgütsel sosyalleşme)

yaşantılarının bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda hissettiği normatif baskılardan etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990; akt. Doğan ve Kılıç, 2008).

Her üç bağlılık boyutunun 3 ortak yönü bulunmaktadır. Buna göre her üç bağlılık da;

- a) Çalışanların örgütleriyle ilişkilerini yansıtmaktadır,
- b) Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile psikolojik bir durumu yansıtmaktadır,
- c) Birey ve örgüt arasında, örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmaktadır (İnce ve Gül, 2005; akt. Dolu, 2011).

Meyer ve Allen'a göre, örgütsel bağlılık boyutları arasında ortak özellikler bulunmasına rağmen, her biri farklı deneyim ve uygulamalara bağlı olarak geliştikleri için boyutların psikolojik yapıları birbirlerinden farklıdır. Şekil 4'te de görüldüğü gibi duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler "istedikleri için", örgütle ilişkilerinin temeli devamlılık bağlılığına dayanan çalışanlar "gereksinim duydukları için" örgütte kalmaktadırlar. Normatif bağlılıkları yüksek olan çalışanlar ise örgüte karşı "yükümlülük hissettikleri" için örgüt üyeliğini sürdürme kararı almaktadırlar (Meyer ve Allen, 1997; akt. Dolu, 2011). Meyer ve Allen'a göre bir çalışanın örgütüyle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için her üç bağlılık boyutunun birlikte ele alınması gerekmektedir. Bu durum, çalışanların bağlılık türlerinin her birini, aynı anda ve farklı derecelerde yaşayabilecek olmalarından kaynaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997; akt. Dolu, 2011).



Şekil 2.4 Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ve örgütte kalma davranışı (Meyer ve Allen, 1997; akt. Dolu, 2011).

2.1.5 Örgütsel bağlılığı geliştirme araçları

Ulrich, örgütsel bağlılığı geliştirmede çevresinde, kontrol, strateji/vizyon, isin mücadele gerektirmesi, işbirliği ve takım çalışması, çalışma kültürü, ortak kazanımlar, iletişim, insanlara ilgi, teknoloji ve son olarak yetiştirme ve geliştirme araçlarından söz edilmektedir (Balay, 2000).

Kontrol: Kontrol işgörenlerin işlerini yaparken, onlara kararları denetleme olanağı tanımaktadır. Örgütlerin çoğu, son zamanlarda işgörenlerle birlikte kontrolü paylaşmanın değerini öğrenmişlerdir. Kontrol, çalışma programlarını da kapsayabilir. Esnek zaman ve çalışma saatleri, işgörenlerin örgütsel bağlılığını geliştirmeye yardımcı olabilir. Çalışma yeri başka bir kontrol konusu olabilir. Arthur Anderson danışmanlık Bürosu, çalışanlarına, müşterilerle görüşmek koşuluyla ne kadar uzakta olursa olsun istedikleri yerde yaşayabilmelerine izin vermiştir. Yetkiyi paylaşmak ve kontrolü bırakmak, yöneticilerin, dolaylı olarak çalışanlarının işleri iyi yapmak için gerekli becerilere ve güdülere sahip olduğuna inandıklarını gösterir. Kontrolü paylaşmak güveni gösterir ve işgörenlerin örgüte bağlılığını geliştirir (Balay, 2000).

Strateji ve Vizyon: Vizyon bir örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin en temel ifadesidir. Üyelerinin duygularına ve düşüncelerine bir sesleniştir. Örgütsel Vizyon, üyeler arasındaki bağlılığı artırır, hedeflere yön vererek kararlarda ve değişim etkinliklerinde bir temel sağlar. işgörenlere vizyon sunmak, daha çok çalışmalarını için onları yönlendirmektir. Bir stratejiye veya vizyona kişisel olarak bağlandığını hisseden işgörenler daha çok çalışma eğilimine girerler. Yöneticilerin çoğu, vizyonların, çalışanlarına güç verdiğini ve artan isteklerle bas etmede güçlerine güç kattığını düşünmektedirler (Balay, 2000).

Mücadele gerektiren işler: İşgörenleri, yeni beceriler geliştirmeleri için güdülemek gereklidir. Çalışanlardan, sıkıcılığı gittikçe artan bir işi yapmayı istendiğinde çoğunlukla bozguna uğrarlar. İş mücadeleci/anlamalı hale getirmenin bir yolu, çalışanları müşterilere doğrudan bağlamadır. Araştırma ve uygulama yapmak, kapsamlı teknik yardımlar, modern çalışma ortamları ve son derece gayretli bir çalışma yöntemiyle işgörenler sürekli güdülenmektedirler (Balay, 2000).

İşbirliği ve Takım Çalışması: İşlerin yapılması için takımlar oluşturmak da örgütsel bağlılık için başvurulan yöntemlerden biridir. Yüksek performanslı takımlarla ilgili çalışmalar ve örnek olaylar, takımların, bireysel yetenekleri, kolektif başarılar için kullandıklarını göstermektedir. Takımlar çoğu kez yavaş karar vermeleri yüzünden suçlanırlar. Birçok olayda bu görüşün tersi doğrudur. Çözümlerin kolayca bulunmadığı yüksek beklenti durumlarında takımlar olaya yoğunlaşmakta ve hızlı bir biçimde konuyu çözebilmektedirler (Balay, 2000).

Çalışma Kültürü: Kutlama (tören), eğlence, heyecan ve açıklık sağlayan bir çevre oluşturmak da bağlılık temel stratejilerden biridir. Amaçları ortaya koymak, bunun için çaba göstermek ve başarmak için enerji veren, heyecanlandıran ve kutlamaya değer durumları değerlendirmek gereklidir. O'Reilly'e göre bütün bunlar örgüt üyelerince paylaşılan ortak inanç norm ve beklentiler sistemini oluşturur (Balay, 2000).

Ortak Kazanımlar: Ortak kazanımlar, işgörenlerin başarıyla tamamladıkları çalışmalarının karşılığını vermektir. İnsanlar kişisel olarak ödüllendirilmek isterler. Çünkü karşılık görmek, başarı için bir puan getirir. İşgörenler hedeflerine ulaştıklarında elde edilen ekonomik kazanımları öğrenirler. Bu durum, onları daha zor amaçları başarmaya güdülemektedir. Kazancı paylaşmak fedakârlık değil, fakat işgörenlerin bağlılığını artırıcı bir stratejidir. Çalışma ve ödül arasındaki görüş çizgisi yeterince açık ise, örgüt, artan beklentilerle daha iyi başa çıkabilir (Balay, 2000).

İletişim: İletişim, bilgileri içtenlikle ve sıklıkla işgörenlerle paylaşmaktır. Eğer işgörenler örgütün bir şeyi niçin yaptığını tam olarak anarlarsa onu daha kolayca kabul ederler. Çalışanlar çoğu zaman, değişim kalite veya dönüşüm programlarının arkasındaki ilkeleri anlamakta başarısız olabilirler. Örgüt çalışanlarının iletişim ve bilgiyi kaynak/güç olarak görmeleri gerekmektedir. Kapsamlı bir iletişim planı çok önemli bir kaynaktır. İşgörenler, sadece örgütte neler olup bittiğini değil, aynı zamanda herhangi bir değişimin işlerini ve kariyerlerini niçin ve nasıl etkileyeceğini de belirler (Balay, 2000).

İnsanlara İlgisi: Her bireyin farklılıklarının açıklıkla paylaşıldığı ve değer verildiği bir ortam yaratmak örgütlerin uyguladığı temel taktiklerden biridir. Özdemir'e göre personeli yerinde kullanarak, destekleyerek ve yaptıklarını takdir ederek örgüte büyük katkılar yapabileceği gibi, işgörenlerin de yaptıklarından doyum alarak mutlu olmaları sağlanabilir (Balay, 2000).

Teknoloji: Teknoloji örgüt yaşamında kendini çeşitli şekillerde yansıtır. Bu yansıma alet, araç ve gereçlerde, makinelerde veya üretiminin nasıldığını bilinmesinde açıkça ortaya çıkar. Teknoloji insan yeteneklerini geliştiren bütün teknik ve süreçleri kapsar. İşlerini daha kolaylıkla yapabilmeleri için çalışanlara gerekli teknolojik olanakların tanınması, yüksek düzeyde kaliteli ürünler vermelerini sağlar. Yeni teknoloji, bir beklenti veya kaynak olabilir. Bir kaynak olarak teknoloji, bilgiyi paylaşma ve işi basitleştirme süreçlerindeki engelleri ortadan kaldırabilir. Teknoloji aynı zamanda işleri yeniden yapılandırma niteliği taşımaktadır (Balay, 2000).

Yetiştirme ve Geliştirme: İşgörelere, işlerini daha iyi yapmaları için yeni beceriler kazandırmak gerekmektedir. Kurslar düzenleme, işe yerleştirme, çıraklık veya iş rotasyonu gibi geliştirici çalışmalar bunlardandır. Sonuç, bir beceriler dizisi olup, bir sorunun çözümüne yönelik beceriler ve araçlar sunma yeteneğidir. Özdemir'e göre güçlü bir eğitim ortamı oluşturularak herkesin kendi kendini yetiştirilmesi özendirilebilir. Hizmet öncesinde alınan eğitim ne kadar yeterli ve üstün olursa olsun, hizmet içi eğitim programlarıyla desteklenmedikçe nitelikte azalma kaçınılmazdır (Balay, 2000).

2.1.6 Örgütsel bağlılık ve benzer kavramlar

Bu bölümde örgütsel bağlılık ile benzer özellikler gösteren kavramlar irdelenmektedir. Çünkü bu kavramlar ile örgütsel bağlılık arasında çoğu zaman anlam kargaşası yaşanmakta, hatta biri diğersinin yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlardan bazıları mesleki bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, sadakat ve itaattir (Çöl, 2004).

Mesleğe Bağlılık: Mesleğe bağlılık, belirli bir dalda beceri ve uzmanlığa sahip olması sonucunda kişinin, yaşamında mesleğinin nasıl bir önem taşıdığını anlamasıyla ilgilidir (Dolu, 2011).

Bunun yanı sıra mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılığın farklı bir biçimi olarak görülmekte ve kişinin mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Dolu, 2011).

Morrow'a göre mesleğe bağlılık, iş veya örgüte karşı hissedilen duygulardan çok daha sağlam bir özellik göstermektedir. Bir kişi için mesleği giderek daha değerli olduğunda o kişi, mesleğinin ideolojisini içselleştirmeye başlamakta ve onu daha da ileriye götürmek için önemli güdülere sahip olmaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık, üç başlık altında ele alınmaktadır (Dolu, 2011).

İşe Yönelik Genel Tutum: İşe yönelik genel tutum; değer ve yargıları içermektedir. Kişi, iş ile normal yaşantısını özdeşleştirir. "İşten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan zevk alınmayacağı", "işin kendisi için her şey olduğu" veya "dünyaya yeniden gelse yine aynı işi yapacağı" gibi söylemler çalışana hâkim olur (Dolu, 2011).

Mesleki Planlama Düşüncesi: Kişinin, kendini geliştirmek ve mesleğinde ilerlemek için geleceğe yönelik planlar yapmasıdır. Mesleklerine ilişkin gelişmeleri ne ölçüde izledikleri, mesleki toplantılara ve dernek etkinliklerine ne oranda katıldıkları belirlenerek bu tür çabaların ölçümü söz konusu olabilmektedir. Mesleklerinde geleceğe yönelik planlar yapan kişilerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Dolu, 2011).

İşin Göreceli Önemi: İş ve iş dışındaki faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Kişinin başkalarını memnun etmese bile tercih ettiği işte çalışmaya devam etmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Dolu, 2011).

Örgütsel Sadakat

Örgütsel bağlılık kavramına benzer ve çoğu zaman da birbirine karıştırılan bir diğer kavram da sadakattir. Sadakat, bağlılığa göre daha dar bir anlam içermekte olup genellikle bağlılığın bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır (Dolu, 2011).

Örgütsel bağlılık ve sadakat kavramlarının her ikisinin de örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili kavramlar olduğunu ancak; örgütsel bağlılığın iş başarısına, sadakatin ise kültürel değerlere dayandığını belirtmektedirler. Sadakatin uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğunu iddia etmektedirler (Dolu, 2011).

Kariyer ve gelecek beklentilerinin de örgütsel sadakate olumlu etkilerinin bulunduğunu belirtmektedirler (Dolu, 2011).

İtaat

İtaat, kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek taraflı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaştıkları yaptırımlardan çekindikleri için itaat göstermektedirler. Buna karşın örgütsel bağlılık, dış kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur. Bağlılığın kaynağı otorite tarafından verilen emirlere değil, bireyin inanç, değer ve yargılarına dayanmaktadır. Bağlılık içsel olduğu için de, dışarıdan gelen emirlerle oluşturulması mümkün değildir (Gal, 1983; akt. Gündoğan, 2009).

İtaat, genellikle emir komuta zincirinin, ast üst ilişkisinin bir sonucudur. Yetkiyi elinde tutan kişi, bu yetkiye dayanarak emir verir ve emir verilen kişi de bu yetki nedeniyle uygun kabullenme davranışı sergiler. İtaatkârlık, genel olarak bağlılık davranışının bileşenlerinden biri olarak görülmektedir. Ancak, bağlılığı itaatkârlığın kapsamında görmek mümkün değildir. Örneğin; bir mahkûm itaatkâr olabilir, fakat buradan onun hapisaneyeye bağlılık duyduğu sonucunu çıkarmak doğru değildir. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık anarşi yaratmaktadır. Bağlılık olmadan gösterilen itaat ise, örgütün ilerlemesini hızlandıracak önemli adımların atılmasını sağlamakta yetersiz kalacaktır. Çünkü sadece itaat duygusuna sahip bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkılar sağlayabilecekleri konusunda düşünmeye ihtiyaç hissetmemekte ve sonuç olarak yenilikçi fikirlerini ortaya koyamamaktadırlar (Varoğlu, 1993; akt. Gündoğan, 2009).

2.1.7 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörlerden söz edilebilir. Bu faktörler geçmişteki iş yaşantıları, kişisel – demografik, örgütsel-görevsel ve durumsal nitelikte olanlar şeklinde ayrılır (Balay, 2000):

a) Kişisel faktörler: Kıdem, cinsiyet ve ırk gibi demografik faktörlerin sistematik olarak örgütsel bağlılık faktörleriyle ilişkisi bulunmuştur. Farklı cinsten ve ırktan iş görenler arasında çalışma, bireyin daha düşük düzeyde psikolojik bağlılığı, örgütte kalma isteği ve daha yüksek sıklıkta devamsızlık demektir. Buna karşın kıdem faktöründeki farklılık, bir başka ifadeyle, bireyin farklı kıdemleri olan iş görenler arasında çalışması, onun daha üst düzeyde psikolojik bağlılığı, daha düşük düzeyde bireysel devamsızlık ve örgütte kalma isteği ile sonuçlanmaktadır. Bir örgütte kalma süresinin uzun oluşu örgütsel bağlılığa işaret etmek için yeterli değildir. Ayrıca bireylerin farklı eğitim düzeylerinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmıştır. Bunun yanı sıra, aralarında yaş farkı

olan iş görenlerin olduğu örgütlerde bireylerin, örgütteki üyeliklerini devam ettirmede daha az istekli oldukları görülmüştür (Balay, 2000).

Cinsiyet ve evlilik statüsü, mesleğe bağlılık ve mesleki davranışlarla ilişkisi bakımından sıklıkla tartışılmıştır. Kadınların örgütsel hiyerarşide yeterince üst makamlarda temsil edilmemesi ya da düşük temsilinin, onların düşük tutumsal bağlılıklarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Tutumsal bağlılığın kaynağını kararlaştırmak ve cinslere göre farklılaşıp farklılaşmadığını sınamak üzere bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, 328 kaynak kişinin mesleki ve eğitsel özgeçmişleri kontrol edilerek yapılmıştır. Tutumsal bağlılık ve işyeri deneyimleri, kaynak kişilerin örgütsel katılma ve iş doyumunu değerlendirmeleri yolu ile ölçülmüştür. Bulgular kadınların erkeklere göre daha az örgütsel adanmışlık düzeylerinin olduğunu göstermiştir. Bir bulgu da kadın ve erkeklerin, genelde daha düşük örgütsel katılma, ancak daha üst düzeyde iş doyumunu beyan etmiş olmalarıdır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı açıklamada literatürde iki model önerilmiştir:

- Cinsiyet modeli.
- İş modeli.

Cinsiyet modeli, kadın ve erkeklerin farklı bağlılık düzeylerinin olduğunu varsayar. Çünkü sosyalleşme sonucu, kadınların erkeklere göre, aile rollerine daha çok önem verdikleri kabul edilmektedir. Sırasıyla bu durum onların farklı uyumlarına neden olur; onların rol ve işlerine ilişkin algılamalarını, verdikleri önemi etkiler. Bu model, kadınların kimliklerini başkaları ile karşılıklı bağımlı ve besleyici ilişkilerle oluşturduklarını öngörür; dolayısıyla da aile rollerine temel öncelik ve vurgu getirir (Balay, 2000).

Erkeklerin sosyalleşme süreci ise aksine onların bağımsız, atılgan ve amaç yönelimli olmalarına yol açar. Özetle bu model kadınların tutumsal olarak örgütlerine daha az adanmışlık gösterdiklerini, daha yavaş kariyer gelişimi bulunduğunu varsayar (Balay, 2000).

İş modeli ise, tutumsal bağlılığın iş çevresinin bir işlevi olduğunu varsayar. Modele göre tutum oluşumu, farklı cinslerin sosyalleşmesinden doğmaz, aksine erkek ve kadınların farklı örgütsel tecrübeleri sonucu oluşur. Böylece iş modeli, tutumsal bağlılıktaki cinsiyet farkları ile ilgili önceki araştırma bulgularının özünde farklı örgütsel durumların bir göstergesi olduğunu kabul eder. İş modeli, kadınların, aynı örgütsel ortamlarda, erkek yandaşları gibi performans gösterdiklerinde, onların bağlılığının aynı faktörlerce

şekillendirildiğini varsayar. Böylece erkek başat mesleklerde kadınların, bu mesleklerdeki erkekler gibi aynı değer ve tutumları geliştirebileceklerini varsayar (Balay, 2000).

b) Örgütsel-Görevsel faktörler: Bağlılığı etkileyen örgütsel ve görevsel faktörler kapsamında rol çatışması, görev kimliği, iş gören beklentilerinin çalıştığı görevde karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihlerinin olması, astların beceri düzeyi, iş odaklanma, iş güçlüğü, rol belirsizliği, üst-ast ilişkileri, ilerleme olanakları, araçsal iletişim, karar almaya katılım, bireyin gereksinmelerine önem vermeden söz edilebilir (Balay, 2000).

Role ilişkin değişkenler meslek iş görenleri arasında örgütsel bağlılığı belirlemede önemli olabilir. Bunlardan biri mesleki rol çatışmasıdır. Rol çatışmasının örgüt ortamında bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri, davranışsal olmasa bile çoğunlukla psikolojik olarak kendi kabuğuna çekilme ve ilgisizlik şeklinde olmaktadır. Bu deneyimi yaşayan iş gören duygusal olarak bir boşunalık duygusu yaşar ve iş arkadaşlarından umutsuz bir uzaklaşma girişiminde bulunur (Balay, 2000).

Rol gerilimi ve belirsizliğin var olması, örgüt dışı alternatiflerin çekiciliğini artırır. Bu da örgüte bağlılığı düşürür. Ayrıca olumsuz örgütsel hava, rol gerekleri konusunda belirsizlik, örgütsel otorite ve etkinin yetersizliği, kaynak ve olanak yetersizliği ile örgüt içinde kişiler arası toplumsal istemleri karşılayamama gibi örgütsel faktörler de bağlılığı olumsuz şekilde etkilemektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı belirleyen örgütsel faktörlerden biri de örgütün teknik düzeyi ve çevresiyle ilişkilidir. Birincisi üretimi olumsuz yönde etkileyebilecek teknik düzenlemeler; ikincisi de örgütün çevresinde yaşamını sürdürmede büyük zorluk çekmesidir (Balay, 2000).

İş arkadaşlarına bağlılığın, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık üzerindeki iş arkadaşlarına bağlılık etkisinin, işe bağlılık kadar güçlü olmamasına karşın, sosyal katılımın kuramsal olarak örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ileri sürülmüştür. Örgütten ayrılma, bir şekilde değerli olan iş arkadaşlarından ayrılma anlamına geldiğinden bireyler, sosyal bağları kesmeyerek örgütte kalmayı yeğlerler (Balay, 2000).

Örgütte daha iyi uyuma içinde olan çalışanların daha iyi performans göstereceği sayılısı nedeniyle örgütler, çalışanların işleriyle iyi bir uyum içinde olmalarını sağlamak üzere kaynaklarını seferber etmektedirler. Literatürde uyuma ile ilgili bazı kavramlarına rastlanılmaktadır. Kariyere dayalı uyuma kavramı, iş seçmeye dayalı uyuma kavramı,

örgüt iklimine dayalı uyuşma kavramı bunlar arasındadır. Esasen bu üç kavram da “etkileşimci psikolojiye” dayanır. Etkileşimci psikoloji, belli bir durumda birey ve durumsal karakteristiklerin birlikte, odak bireyin bireysel tepkisini kararlaştırmasını konu edinir. Bireyin tutum ve davranışları, onun sosyal çevresi, özellikle de merkezi değerleri tarafından etkilenir. Duruma gelince, onu örgüt değerlerinden biri olarak kavramlaştırma ve kişi-örgüt uyuşmasını bu konuda anlamlı bulma yeterince araştırılmamış bir konudur (Balay, 2000).

Kişi, örgüt uyuşması ya da uyumu, örgütün değer kalıpları ile bireyin değer kalıpları arasındaki bir uygunluk olarak tanımlanabilir. Kişi -örgüt uyuşması birey-durum etkileşimini değerlendirmede bir yoldur. Çünkü değerler asıldır, temeldir, göreceli olarak da durağandır; bireysel ve örgütsel değerler doğrudan karşılaştırılabilirler. Birey-örgüt uyuşması, bireyin değerlerinin, özel bir örgütsel bağlamdaki değer sistemiyle karşılaştığında oluşan etkileşimin, bireyin davranış ve tutumlarını nasıl etkilediğine yoğunlaşır. Değerler, örgütsel kültürün temel öğeleri arasındadır. Kültürün, bireyin örgüte uyum sağlamasında önemli rolü vardır. Araştırma ve sezgi, bireyin değer ve önceliklerinin örgütün değer ve öncelikleriyle uyum göstermesi derecesinde, bireyin mutlu olacağını ve ilişki geliştirebileceğini göstermiştir. Değer sistemleri aynı zamanda hem üyelerin davranışına, hem de sistemin etkinlik ve işlevlerine meşruiyet kazandırır, onlara dayanak oluştururlar. Örgüt üyelerinin hepsi olmasa da çoğu aynı değerleri benimserler. Dolayısıyla örgüt değerleri bir grup ürünüdür. Örgütte merkezi bir değer sistemi, birimler ve düzeyler arası davranış ve şeylerin şekillenmesiyle ilgili değerler oluştuğunda oluşur. Güçlü örgütsel değerler yaygın biçimde tutulan ve geniş biçimde paylaşılanlardır (Balay, 2000).

c) Durumsal faktörler: İnsanların örgütsel bağlılığa ilişkin durumsal tepkilerini kestirmeyi öneren başlıca üç yaklaşımdan söz etmiştir (Balay, 2000).

1.Araçsal kestirim: Buna göre insanlar, örgütle tanışmalarında temelde, arzulanan sonuçları (ödeme, ilerleme, adaletli yönetim, insanca davranış v.b.) almayla ilgilenirler. Bireysel bağlılıktaki değişme, büyük oranda ön karşılaşmanın doğrudan ve açık oluşuna dayanmaktadır. Evvelki örgütsel bağlılık düzeyinin çok az etkisi vardır (Balay, 2000).

2.Benzeyiş kestirimi: Bireylerin önceki tutumları onları yönlendirmektedir. Eğer insanlar karşılaşma algılarını, önceki bakış açılarına uydurmaya çalışırlarsa, önceki bağlılık düzeyleri ile karşılaşmaya verdikleri tepkilerin uygunluğu arasında olumlu bir ilişki olmalıdır. Örneğin önceden daha az bağlılık gösterenler, kurumla olan adaletsiz

karşılaşmalarda daha olumsuz tepkide bulunurken, önceden daha çok bağlılık duyanlar, söz konusu durumlarda aynı tepkiyi gösterememektedir (Balay, 2000).

3.Adaletin Grup – Değer kestirimi: Bu yaklaşıma göre yüksek ön bağlılığı olan insanlar, örgütle olan karşılaşmaları boyunca kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettikleri zaman buna tepki gösterirler. Karşı taraftan uygun davranışlar görmek, kişilerle onurlu ve saygın şekilde ilgilenildiğini anlatır. Bu işe kişilerin kendi kimliklerini ve değerlerini kuvvetlendirir (Balay, 2000).

Kararların adaletle alınış biçimi, iş görenlerin örgütlerine bağlılıklarını yüksek düzeyde belirler. Ayrıca düşük performans, etkisiz değerlendirme ve planlama sistemlerinin bireylerin hakkaniyet algılarını zayıflattığını, bunun sonucunda bireylerin örgütü terk etme eğilimine girdiklerini göstermiştir (Balay, 2000).

d) Diğer faktörler: Bağlılık literatürü örgütsel bağlılığı belirleyen başka faktörlerin varlığını da ortaya koymaktadır. İş pazarı koşulları özellikle önemlidir. Çünkü iş pazarındaki daha sınırlı iş fırsatları algısı, örgüte daha yüksek düzeyde bir bağlılıkla sonuçlanmaktadır. Daha az iş seçenekleri olduğunu algılayan ve başka bir işe girmede daha az seçeneği olan iş görenlerin örgütlerine olan bağlılığı daha da artmaktadır (Balay, 2000).

İş örgütünün büyüklüğü, iş görenlere sunulacak iş koşulları, olanakları ve ödülleriindeki iyileşme, iş görenin örgüte bağlılığını artırır. Örgütsel büyüklük, örgüt içi bürokratikleşmeyi arttırıcı bir faktördür. Küçük örgütlerde iş görenlerin bağlılığı daha fazladır. Çünkü bu örgütlerde iş görenler, işverenleriyle ve birlikte çalıştıkları arkadaşlarıyla kişisel ilişki içinde olup, daha açık, doğrudan ve iç dünyalarını doyuran ödüller almaktadırlar (Balay, 2000).

İşgörenlerin kazanç düzeyi veya kendilerine yapılan ödemenin, örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönündeki görüşler, araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Kazançlar, örgüt tarafından sağlanan önemli bir ödül olup, işin çekiciliğini belirlemekte, iş görene yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde örgütsel bağlılık ile sonuçlanmaktadır (Balay, 2000).

2.1.8 Örgütsel bağlılığın sonuçları

Bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali vardır (Balay, 2000).

Bağlılık, iş bırakma davranışı ile yüksek düzeyde, düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla daha düşük düzeyde ters ilişki içindedir (Balay, 2000).

Davranışsal sonuçlar bağlılıkla güçlü ilişkiler içindedir. Bunlardan özellikle iş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunmuştur.

Randall (1987), örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsedilebilir (Balay, 2000).

a) Düşük örgütsel bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte dönük önemli sonuçları vardır (Balay, 2000).

1. Olumlu sonuçları: Düşük örgütsel bağlılıkta bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Ayrıca birey, alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlayabilir. Düşük örgütsel bağlılık uzun dönemde örgüte olumlu sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikâyet ve söylenmelerle sonuçlanır. Örgüt içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek davaları ve kanun düzenlemelerinin üstesinden gelebilir (Balay, 2000).

2. Olumsuz sonuçları: Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren bireyler, örgüt içinde en az değerli ve duygusuz iş görenler olarak tanımlanırlar (Balay, 2000).

Düşük örgütsel bağlılık gösteren bireyler yöneticiler tarafından gözden çıkarıldıkları için yukarıya terfi etme olağan dışı hale gelmektedir. Bu tür bireyler düşük bağlılıkları nedeniyle ayrıca gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlanma, karakter aşınması, kendisinden beklenmeyen görevleri yapma ve rahatsız edilme gibi ağır kişisel bedeller ödemek zorunda kalırlar. Düşük bağlılık genellikle yüksek düzeyde işgören devri, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, iş gören hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri sonuçlarla ilişkili bulunmuştur (Balay, 2000).

b) İlimli Örgütsel Bağlılık: Birey deneyiminin güçlü fakat örgütle özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı düzeydir. Bir kişilik olarak bireyin genellikle rol gereklerine tüm tepkime gücüyle cevap vermesine olanak yoktur. Çünkü kişinin yaşam alanının yalnızca bir bölümü örgütsel rolce doldurulur (Balay, 2000).

1.Olumlu Sonuçları: İlimli bağlılık, bireyin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeyde yer alan iş görenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler (Balay, 2000).

Bu bağlılık profilinde iş görenlere ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan dolayı örgütte hizmet süresi artabilmekte, örgütten ayrılma isteği az olabilmekte ve daha büyük iş doyumuna ulaşılabilir. İlimli bağlılık birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığından bireye dengeli öncelik ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlılık düzeyi ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000).

2.Olumsuz Sonuçları: Örgüte ilimli düzeyde bağlılık her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Bu düzeydeki iş görenler topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu da kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Balay, 2000).

c)Yüksek Örgütsel Bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterir. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar yansıtmaktadır (Balay, 2000).

1.Olumlu Sonuçları: Bu bağlılık düzeyi bireye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, dış baskılara karşın örgüte yüksek derecede sadakatini de devam ettirir. Örgüt, iş görenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek ödüllendirir (Balay, 2000).

Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgütün en değerli üyesidirler. Bu iş görenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından ve ücretten doyumları yüksektir. Bunların örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında olur. Devamsızlık göz önüne alındığında bu bireyler, sağlık sebepleri dışında yüksek devamsızlık göstermezler (Balay, 2000).

Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgüt dengesi ve devamlılığının sağlanmasında önemli rollere sahiptir. Çünkü örgütsel devamlılık, büyük ölçüde bunların rollerini yerine getirmeleriyle sağlanmaktadır. Bunlar kendi istekleriyle iş bırakmadıkları gibi, örgütün devam kurallarını da meşru olmayan şekilde ihmal etmezler (Balay, 2000).

2.Olumsuz Sonuçları: Yüksek bağlılık bazen iş görenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi

bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi bazen yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı ve örgüt yararı için birleşik suçlar işleme gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Balay, 2000).

Yüksek derecede bağlılık, bireyin aşırı derecede grupla bütünleşmesine ve kimliğinin grup içinde erimesine yol açmaktadır. Bu bireyler ayrıca kişisel yetersizliklerini kapatmak amacıyla grup içinde daha etkin olma çabası gösterdiklerinde, bazen aile ilişkilerinde gerilimler yaşarlar. Yüksek örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş bağlılığı olan bireyler, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine ve örgütlerine ayırdıklarından aile sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve iş yaşantısında denge kuramamaktadırlar (Balay, 2000).

Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin okula ilişkin üç bağlılığını öne çıkarmıştır. Bunlar; okul için çaba gösterme isteği, okulda çalışmaya devam etme isteği ve okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabuldür. Bir diğer bağlılık olarak öğretime bağlılıktan söz edilebilir (Balay, 2000).

Öğretime bağlılık ise üç koşulu gerektirir:

- 1.Öğretmenin öğretimde farklılık yaratma konusunda inançlı olması,
- 2.Öğrencilerin öğreneceği konusundaki beklentisi
- 3.Öğretimin gerçekleşmesinde gerekli çabayı ortaya koymadaki istekliliğidir (Balay, 2000).

Kushman (1992), öğrenciye bağlılığın neden ve sonuçlarını incelediği araştırmasında, bu bağlılığın, öğretmenlerin yeterliliği, yüksek beklentileri ve örgütsel bağlılıklarına karşılık geldiğini görmüştür. Öğretmenler, doğrudan çabaları ile elde ettikleri başarı sonrasında işlerine, işyerlerine ve öğrencilerine daha çok bağlılık göstermektedirler (Balay, 2000).

Kushman (1992), öğrenciye bağlılığın neden ve sonuçlarını incelediği araştırmasında, bu bağlılığın, öğretmenlerin yeterliliği, yüksek beklentileri ve örgütsel bağlılıklarına karşılık geldiğini görmüştür. Öğretmenler, doğrudan çabaları ile elde ettikleri başarı sonrasında işlerine, işyerlerine ve öğrencilerine daha çok bağlılık göstermektedirler (Balay, 2000).

Örgütsel amaçlara bağlılık sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, iş görenlerin

duygusal enerji ve dikkatlerinin birbiriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bu, iş görenlerin nasıl bir ilişki içinde olduklarını örgüt hakkındaki duygularını yansıtır. Birçok olayda rekabet baskılarını azaltmak, gerçekten çalışanların bağlılığını gerektirir. Çoğu örgütlerin rekabet talepleri bugün artık daha global, daha müşteriye dönük, daha esnek, daha öğrenme yönelimli, daha çok takım halinde çalışmaya endeksli ve daha üreticidir. Bu talepler, örgütün başarısı için duygusal, entelektüel ve fiziksel enerjisini birleştiren yüksek düzeyde bağlılık duyan insanları gerektirir. Ne yazık ki yöneticilerin çoğu, iş görenlerin artan beklentilerini etkili bir şekilde karşılamada başarısız olmaktadır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan iş görenlerden giderek daha fazla beklentiye girmek, onların bağlılığını azaltmakta, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Balay, 2000).

Araştırma bu çerçevede, düşük düzeyde başarı gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenler arası ilişkisi ve okulun eğitim programı bakımından yüksek düzeyde başarı gösteren okullardaki öğretmenlerden daha doyumsuz olduklarını ortaya koymuştur. Bulgular ayrıca yöneticilerin, öğretmenleri karar alma sürecine katarak ve aynı zamanda eğitimsel reformlar üzerinde odaklanarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve doyumunu azaltan konular üzerinde durmalarının gerekliliğine dikkat çekmektedir. İşlerinde yüksek düzeyde doyum sağlayan ve örgütlerine güçlü bir biçimde bağlılık duyan iş görenlerin, geri çekilme davranışlarından sakındıkları ve işlerine bağlılıkta devam ettikleri görülmüştür (Balay, 2000).

Tablo 2.2

Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	BİREYSEL		ÖRGÜTSEL		
	OLUMLU	OLUMSUZ	OLUMLU	OLUMSUZ	
BAĞLILIK DÜZEYLERİ	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> •Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük, •İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı 	<ul style="list-style-type: none"> • Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme •Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler, •Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma 	<ul style="list-style-type: none"> • Düşük performanslı iş görenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni iş görenler alma ve örgütsel morali yükselterek işgücü devir hızını azaltma, •Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları 	<ul style="list-style-type: none"> •Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler, • Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, iş gören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	İlmlı	<ul style="list-style-type: none"> •İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev •Yaratıcı iş görenler •Bireysel güvenliğin örgütten ayrı tutulması 	<ul style="list-style-type: none"> • Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları •Bağlılık düzeyinin düşük ılımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Artan işgören kıdemi, • Sınırlı ayrılma isteği, • Sınırlı iş devri, • Yüksek iş tatmini 	<ul style="list-style-type: none"> • İş görenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması, • İş görenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi, •Örgütsel etkinliğin azalması
	Yüksek	<ul style="list-style-type: none"> • İş görenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, • Olumlu davranışların ödüllendirilmesi • İş görenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> •Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması • Değişime karşı bürokratik direnç, • Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim, • İş görenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği, • Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji 	<ul style="list-style-type: none"> • Güvenli ve istikrarlı işgücü, • Daha yüksek üretim için iş görenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi, • Görev ve performans açısından iş görenler arasında yüksek rekabet, • Örgütsel amaçların karşılanabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, • Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, • Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, • Aşırı çaba gösteren iş görenlere öfke ve düşmanlık besleme, • Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım (Balay, 2000)

Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve onlara güçlü bağlılık, her şeyden önce en etkili güdü tarzlarından biridir. Bu güdü tarzı, klasik örgüt politikasının sınırları içinde uyarılması en zor olanı olarak görülür. İçselleştirmenin derecesi, örgütsel amaçların kendi özelliklerine ve bunların bireyin gereksinim ve değerleriyle olan uygunluğuna bağlıdır. Örgütsel amaçların içselleştirilmesi, devamsızlık ve işgücü devrinin düşük olmasını sağlar. Böyle bir güdüleme yüksek verimliliğe, sistemin başarısı için üst düzeyde gönüllü işbirliğine ve yaratıcılığa yönelir. Örgüt üyeleri kendilerini örgütün üyelerine içten ve moral olarak bağlarsa kendilerini örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinden bir parça gibi görürler. Kişileri sadece fiziksel anlamda sistemde görmek yeterli değildir. İş görenler, fiziksel olarak iş ortamında bulunsa bile, psikolojik olarak sistemle bütünleşemeyebilirler. Eğitim iş görenleri de, işlerinde devamlılık göstermelerine karşın, iş ortamıyla duygusal yönden bütünleşmede zayıf kalabilirler. Bu nedenle kişileri sistemde yalnızca fiziksel anlamda görmek yeterli değildir. Açıkçası faaliyet alanı insanı yetiştirmek ve dönüştürmek olan okulun etkili isleyişi için üyelerin çoğu, görev tanımlarından daha fazlasını yapmaya istekli olmalıdırlar (Balay, 2000).

Bağlılık duyan öğretmenler, okullarına, öğrencilerine ve çalışma alanlarına güçlü şekilde yönelim gösterirler. Hedeflerden, sonuçlardan öncelikle hangilerinin başarılacağı konusunda görüş ayrılıklarının olduğu işin kontrolünde ise büyük zorlukların yaşandığı okul gibi “gevşek” örgütlerde içten bağlılık özellikle daha büyük önem taşımaktadır. Sadece yasal uyum (sopa gibi) veya araçsal ödüllerle (şeker gibi) kişileri sisteme bağlamak her zaman mümkün değildir. Kendinden soğumuş bireyler, yaptıkları işlerden veya oynadıkları rollerden hemen hemen hiçbir kişisel doyum alamazlar. Eylemleri yönlendiren dışsal ödüllerdir. Bu tür insanlar birini memnun bırakmak ya da mutlu etmek veya salt para kazanmak için eylemde bulunurlar. Bazı öğrencilerin hiç zevk almamalarına rağmen elde edecekleri diplomanın kendilerine yüksek kazanç sağlayacağı düşüncesiyle öğrenimlerini sürdürmeleri de uyuma ilişkin başka bir davranıştır. Öyleyse bunların ötesinde bir güdülemeye, yani rolün başarılmasından dolaysız olarak elde edilen doyuma (bilim adamının bilimsel araştırma yapmasından, öğretmenin çocuklara öğretmesinden elde edilen doğrudan doyum gibi) ve sistemin amaç ve değerlerini içselleştiren güdüleme tarzlarına gereksinim vardır. Bir mesleğin, maddi kazanımlar ötesinde ve belli değerlerin benimsenmesini ortaya koyacak kadar üyelerinin bağlılığını gerektirdiğini ileri sürmüşlerdir. Bu bağlılık, kısmen tıp, askeriye ve hukuk gibi değişik mesleklerden üyelerin üçüncü şahıslar ve müşteriler tarafından kolayca kontrol edilemeyecek anlık kararlar

almaya mecbur olmalarından dolayı gereklidir. Bu üyeler, o anda ikinci bir tahmini yapmak için gerekeni bilmezler. Bu eğitimdeki durumun ta kendisidir. Çünkü öğretmen performansını ölçmenin güçlüğü (dışarıdan bir gözlemcinin bir anda kavramasının zor olduğu değişik birçok faktörün birleşiminden oluşan öğretmen performansı) nedeniyle iyi bir öğretim, büyük ölçüde öğretmenlerin bağlılığı ve bilgisine dayanmaktadır (Balay, 2000).

Öğretmen bağlılığının öğrenci başarısı ile ilişkisini bulgulamaya yönelik olarak yapılan bir araştırmada böyle bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Öğretmenin öğretim bağlılığı ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi gözlemiştir. Bu ilişki aşağıdaki biçimde gerçekleşmektedir. Öğretmenler, öğrencilerin okula bağlılıklarını artıran etkili öğretimsel davranışları sınıfta kullanmakta, bu da öğrenci başarısının artmasına yol açmaktadır (Balay, 2000).

Düşük öğretmen bağlılığı aynı zamanda öğrenci başarısını azaltmaktadır. Tükenmiş öğretmenler öğrencilere karşı daha az sevecen, sınıftaki karışıklığa karşı daha az hoşgörü, daha fazla endişe ve bitkinlik göstermektedirler. Bu tür öğretmenler, öğretimlerinde akademik kaliteyi geliştirme konusunda daha az plan yapmakta ve kendilerini etkili öğretim sunmadan alıkoyan otoritenin kurallarına karşı çıkmada daha çekingen davranmaktadırlar. Sonucun, öğretmenlerle öğrenciler arasındaki bir anlama biçimini aldığı söylenebilir. Buna göre öğretmenler, daha fazla sosyal ilişkilerin olduğu daha düzenli bir sınıfa karşılık olarak öğrencilerine yönelik entelektüel beklentilerinde azalmaya gitmektedirler (Balay, 2000).

Eğitim sistemimizin kalitesi ile ilgili tartışmalar yoğunlaşarak devam etmektedir. Eğitimcilerden velisine kadar hemen herkes, eğitim sistemimizin beklenen amaçları gerçekleştirmediğinden yakınmaktadır. Burada açıkça vurgulanması gereken konu eğitimimizin kalitesi ile sistemde görev yapan yönetici ve öğretmenlerimizin donanımları arasında yakın bir ilişkinin bulunduğudır. Eğitim iş görenlerimizin yetişmişlik düzeyi, yeterliği, becerileri, olanakları, amaç ve değer donanımları, milli eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesine olanak tanımamaktadır (Balay, 2000).

Ülkemizde, öteden beri büyük ölçüde yasal uyum ve en alt düzeydeki araçsal bağlılık öğeleriyle yetinmek zorunda bırakılan okul yöneticileri ve öğretmenlerimizin görevlerinde başarılı olmaları neredeyse tamamen onların özverilerine terk edilmiştir (Balay, 2000).

Oysa eğitim, topluma ve bireylere yön veren bir faaliyet olarak hiçbir şekilde rastlantılara bırakılamaz. Bunun için öncelikle okul çalışanlarının sistemle iç içe tutacak çalışma koşullarının yanı sıra, zaman geçirilmeden onları psikolojik olarak sisteme bağlayacak moral faktörlerin de devreye konması gerekmektedir. Aksi takdirde eğitimde hedeften sapmaların önüne geçilemeyecektir (Balay, 2000).

2.1.9 Örgütsel bağlılığı ve geliştirme araçları

Ulrich örgütsel bağlılığı geliştirme çerçevesinde, kontrol, strateji/ vizyon, işin mücadele gerektirmesi, işbirliği ve takım çalışması, çalışma kültürü, ortak kazanımlar, iletişim, insanlara ilgi, teknoloji ve son olarak yetiştirme ve geliştirme araçlarından söz etmektedir (Balay, 2000)

2.1.10 Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve geliştirme araçları

Okuluna bağlı olan bir öğretmen, bağlı olduğu kurumun amaç ve değerlerine güçlü biçimde inanmakta, kurumun istek ve beklentilerine gönüllü biçimde uymakta kurum ile birlikteliğini sürdürmeyi güçlü biçimde amaçlamaktadır (Celep, 2000).

Öğretmenlerin performansını araştırmak ve değerlendirmek genellikle zor olduğundan (dıştan bir araştırmacının değerlendirmesini güçleştirecek düzeyde çeşitli faktörlerden etkilenmesi ve durumsal nitelikte olması nedeniyle) iyi bir öğretim, temelde öğretmenin adanmışlığı ve bilgisine dayanmaktadır. Öğretmenler, doğrudan çabaları ile elde ettikleri başarı sonrasında işlerine, işyerlerine ve öğrencilerine daha çok adanmışlık göstermektedirler (Firestone ve Pennell, 1993; akt. Balay, 2000). İşe ilişkin koşullar, öğrencilere aktarılması istenen değerleri etkin şekilde tasdik etme konusunda öğretmenleri daha özendirici nitelikte olmalıdır (Weber, 1997; akt. Balay, 2000).

2.1.10.1 İş Tasarımının Özellikleri

İş Tasarımı: Öğretmen için anlam taşıyan bir çalışma, içsel olarak güdüleyici bir işleve sahip olup, anlamsız ve tekdüze bir çalışmadan daha fazla adanmışlığa yol açmaktadır (Celep, 2000).

Beceri Çeşitliliği: İşgörenin beceri genişliğini ve farklı yeteneklerini ortaya çıkarmak için çalışmada gerekli olan etkinliklerin genişliği olarak tanımlanmaktadır. Hackman ve Oldham bir işin tamamını yapan işgören, işi ile özdeşleştiğinde ve işin yalnızca bir boyutunu yapma veya bir boyuttan sorumlu olmayla sınırlandırılmadığında, o işin işgören için daha da anlamlı olacağını vurgulamaktadırlar. İşgören, işin tamamından sorumlu olduğunda ve bu işin tamamını kendisi yaptığında, kendisi açısından işin anlamlılığı artmaktadır (Hackman ve Oldham, 1980; akt. Celep, 2000).

İşin Kimliği: İş görenin en üst düzeyde, baştan sona kadar işin tamamını yapması olarak tanımlanmaktadır. Öğretimin yüksek düzeyde görev kimliği ürettiğini ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlığına önemli ölçüde katkı sağladığı görülmüştür (Celep, 2000).

İşin Önemi: Öğretim ister örgüt içinde isterse dışarıda olsun, diğer insanların yaşamını etkileyen bir iş olarak yüksek derecede öneme sahiptir. Diğer mesleki ve teknik iş görenlerin eğitim düzeyi ile karşılaştırıldığında öğretmenler, işlerin büyük önem taşıdığını söylemişlerdir (Hackman ve Oldham, 1980; akt. Balay, 2000).

2.1.10.2. İş Stresi

İş stresi, öğretmen adanmışlığının güçlü bir caydırıcısıdır. Kushman, öğretmenin stresini azaltan ve coşkusunu arttıran özellikle iki faktör saptamıştır. Bunlardan birisi düzen hissi ve okula odaklanma, diğeri ise işi yenileştirme konusunda fırsatların olmasıdır. Yani arkadaş desteği, paylaşılmış sosyal etkinlikler ve personel gelişimi okul ölçeğindeki bağlılıkta özellikle programların devamı ve eğitimin gelişmesi için büyük önem taşımaktadır (Kushman, 1992; akt. Balay, 2000).

2.1.10.3. Özerklik

Özerklik; işgörenin, işini planlama ve uygulama süreçlerini belirleme özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır (Hackman, Oldham, 1980; akt. Balay,2000). Özerklik, öğretmenlerin işini planlama ve uygulama süreçlerini belirlemesine yönelik kararlardaki etkilerini yansıtan katılımla ilintilidir. Başarılı öğretimsel uygulamayı ve aynı zamanda örgüte ve değerlerine adanmayı doğurmaktadır. Çünkü öğretmenler kendi işlerine, öğrenci öğrenmesine ve okuldaki görevlerine katkı sağlayacak yöntemleri saptama olanağına sahiptirler. En azından, dersin işlenmesine ve sınıf kontrolüne yönelik kararları alma özerkliğine sahip olabilmektedirler. Her ne kadar ülkemizde olduğu gibi, öğretim etkinlikleri kesin kurallarla belirlenmiş olmasına karşın, yine de öğretmenler, sınıf etkinliklerindeki davranışlarında özerktirler. Bu bağlamda, özerklik, öğretmenlerin başarılarına katkıda önemli bir etmendir (Celep, 2000).

Araştırma sonuçları, başarıya giden yolda daha fazla üstünlük almaları halinde özerkliğin öğretmenlerin bağlılığını arttırdığını göstermiştir. Bununla birlikte, özellikle diğer çalışanların yöntem ve standartlarından soyutlanma ile sonuçlanan özerklik, kişinin örgüte dönük yükümlülüğünü azaltır. İşbirliği ve kararlara katılım olmadığında öğretmenler, yönetsel ve arkadaşlık beklentilerine ulaşamazlar. Böylece öğretmenler, iyi bir öğretimin neyden oluştuğu konusunda farklı görüşlere sahiptirler, ya işin azını yapacaklar ya da okulun öngördüğü amaçların tersi istikametinde çalışacaklardır. Ayrıca,

özerkliğın, bağılığa yöneltici başka koşullar hazır iken daha az etkili olduğu ileri sürölmektedir (Balay, 2000).

2.1.10.4. Dönüt

Kurumsal olarak dönüt, yüksek içsel güdülenmeyi sürdürme, hem örgüte hem de işe adanmanın merkezidir. Dönüt, birisinin başarısı ve etkililiği hakkında çalışmasından doğrudan elde edilen açık ve doğru bilginin miktarıdır (Hackman ve Oldham, 1980; akt. Celep, 2000). Dönütün etkililiği, onun özerklikle ilişkisine de bağılıdır. Özerklik ve dönüt birlikte yürür. Kısaca dönüt, otonomi olmaksızın genellikle bağılılığı etkilemez (Firestone ve Pennell, 1993; akt. Balay, 2000).

İşgörenin işinin çıktısına ilişkin yönetici ve iş takımından gelen dönüt, işgören için önem taşımaktadır. İşgörenin iş çıktıları konusundaki kendi değerlendirmesi sonucu elde ettiği dönüt, yönetici ve iş takımından gelen dönüttten daha etkili olmakta ve bu dönüt olumlu olduğunda, yeterlik ve yararlılık duygularını geliştirmektedir. Bunun karşıtı durumda, işgörenin kendi değerlendirmesi sonucu yetersizliği ifade eden olumsuz dönüt, içsel güdülenmeyi azaltmaktadır. Başarısızlığı belirten dönüt, alternatif davranışı değiştirmeye elverişli olduğunda, içsel güdülemeyi azaltmamaktadır. Açıkçası, başarısızlığa ilişkin dönüt, yeni davranışların geliştirilmesine olanak sağladığında ve bunlar başarılı sonuçları doğurduğunda etkili olabilmektedir (Celep, 2000).

Dönüt, öğretimsel çabaları kuvvetlendiren ve değişimi gerektiren sorun alanlarını işaret eden bilgiyi sağlayarak öğretime ve örgüte adanmayı artırabilmektedir.

Öğretmenler asıl olarak dönütün yedi kaynağına sahiptir (Celep, 2000):

- 1- Öğrenciler ve işleri,
- 2- Biçimsel olmayan yönetici değerlendirmesi,
- 3- Akran değerlendirmesi,
- 4- Yöneticilerin, akranlarla biçimsel olmayan etkileşimleri,
- 5- Ailelerle biçimsel olmayan etkileşimleri,
- 6- Standart testler,
- 7- Öğretmenlerin öğretim etkinliklerine ilişkin asıl bilgi kaynakları, doğrudan öğrencilerle etkileşimlerinden kaynaklanmaktadır. Öğrencilerden çabaları konusunda olumlu dönüt almayan öğretmenler, yüksek düzeyde doyumsuz olmakta ve hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Öğretmenleri olumsuz yönde etkileyen dönütün diğer kaynakları ise öğretmenlerin, işlerini etkileyen kararlarda hiç ya da çok az söz sahibi olmalarıdır.

Yöneticiden ve akranlarından iş başarısı konusunda yüksek miktarda anlamlı dönüt alan öğretmenlerin işlerine ve okullarına daha fazla adandıkları belirlenmiştir (Celep, 2000).

2.1.10.5. İşbirliği

İşbirliği, ortak bir görev üzerinde iki veya daha çok kişinin birlikte çalışmasıdır. Okul ortamında işbirliği genellikle, öğretmenlerin program geliştirmek, plan yapmak, programları uygulamak, özel dersler veya öğretim grubu oluşturmak üzere öğretmenlerin bir arada çalışması olarak düşünülür. İşbirliği, davranışları düzenlemek için dönüt alınmasına, içerik ve yöntemlerin öğrenilmesine, meslektaşlık duygusu ve paylaşma çabasına olanak sağlar. Böylece işbirliği, öğretmenlerin, öğretmeye ilişkin ödülleri daha sık yaşamalarına yardım eder. Bunun yanında meslektaşlarla etkileşim, öğretmenlerin birlikte oldukları duygusunun güçlenmesi ile soyutlanma üstesinden gelmede etkili olan bir topluluğa ait olma duygusunun canlı tutulmasını sağlar (Balay, 2000).

İşbirliği, en uygun öğretim yönetimlerini öğrenme ve ortak amacı belirleme fırsatlarını sağlayarak, öğretimin amacı ve anlamı hakkındaki belirsizliklerin üstesinden gelmeye yardım edebilmektedir. Ayrıca, izolasyon duygusunu engellemekte, birlikteliği geliştirebilmektedir. Önceden de belirtildiği gibi bunların hepsi öğretimin anlamlılığını artırabilir. İşbirliğine dayalı olarak ortaya çıkan öğrenme fırsatları, öğretmenin yeterli duygusunu arttırabilmektedir. Öğrenme fırsatları, öğretmenlere yeni teknikler veya yaklaşımları kullanma, yeni amaç ve içeriklerden yararlanma olanağı sağlayarak beceri değişimini arttırmaktadır (Celep, 2000).

2.1.10.6. Kaynaklar

İş kaynakları, öğretmenlerin görevlerini başarma ve içsel ödülleri yaşamalarında yarar sağladıkları kurumsal araçlardır. Öğretim konusundaki araştırmalar, özellikle beş kaynağın önemli olduğunu göstermiştir. Bunlar düzenli ve disiplinli bir çevre, yönetsel destek, yeterli fiziksel koşullar, öğretimsel kaynaklar ve makul iş yüküdür. Araştırmalar, yüksek düzeyde bağlılığa sahip okulların aynı zamanda düzenli ve disiplinli bir çevreye sahip okullar olduğunu göstermiştir (Balay, 2000).

Öğretime etki eden 5 kaynağın önemli olduğu saptanmıştır. (Celep, 2000), bu kaynakları aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır.

1) Düzenli öğrenme çevresi: Genel olarak düzenli öğrenme çevresine sahip olan okullarda, öğretmen adanmışlığı yüksektir (Celep, 2000)

2) Yönetsel destek: Müdür, rollerin açık olduğu, kuralların sürekli olarak uygulandığı, doğruluğun ve çalışkanlığın güvence altına alındığı bir ortam oluşturarak, içsel bir çevre

yaratmaya katkıda bulunabilir. Yönetmelik ve uyumun olduğu okullarda öğretmenler kendilerini okullarına daha çok adanmışlardır. Okul yönetiminin öğretmenlere iyi bir çalışma ortamı sağlanması konusunda destek vermesiyle, öğretmenleri dış baskılara karşı koruması; öğretmenin yönetimin desteğini arkasında hissetmesini sağlayarak öğretmen adanmışlığını olumlu yönde etkilemektedir (Celep, 2000)

3) Yeterli fiziksel koşullar: Çalışmayı kolaylaştıran koşulları ifade etmektedir. Öğretmenler, yetersiz ısıtma, masa, perde ile pencerelerin sağlıksızlığı veya eksikliği halinde rahatsız olmaya başlamaktadırlar. Yüksek derecede adanmış öğretmenlerin, diğer öğretmenlerden daha iyi koşullara sahip olduğu düşünülebilir (Celep, 2000)

4) Yeterli öğretim kaynakları: Ders araç gereçlerine sahip olma durumudur. Yeterli araç-gerece sahip olan öğretmenler, daha başarılı bir çalışma gösterebilmektedir (Celep, 2000)

5) Dengeli iş yükü: Verilen derslerin çeşitliliği ve sayısı, sınıfın öğrenci sayısını ifade etmektedir (Celep, 2000).

2.1.10.7. Karara Katılma

Katılım; öğretmenlerin, sınıfı çok yönlü etkileyen stratejik kararlar üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. Stratejik kararlar, geleneksel olarak yöneticiler ve devlet politikalarıyla kontrol edilmektedir. Kuramsal olarak katılım, birçok yönlerden adanmışlıkla ilintilidir. Öğretmenler, iş süreçlerini ve savaşımlarını yöneticiler ve politika belirleyicilerden daha iyi kavramaktadır. Çünkü kararı uygulayan öğretmendir. Öğretmenlerin kararlara katılımları, başarılı öğretimi geliştiren kararlar alınmasını olanaklı kılmaktadır. Ayrıca, hem sahip oldukları ilgileri savunabilmeleri, hem de konu ile ilgili diğer fikirler hakkında bilgi sahibi olabilmelerinden dolayı, örgüte güvenebilmekte ve kendine güven duygusunu artırabilmektedir. Böylece, katılımları, daha iyi kararların alınmasına ilişkin becerilerini geliştirmesine olanak sağlayacağından, kendilerini özgün kararlara adanmaya başlayacaklar ve genel olarak uzun dönemde örgüte daha çok adanacaklardır (Celep, 2000).

Öğretmenler personel ve yönetimden çok, müfredat, çalışanları geliştirme ve kaynak dağıtımına ilişkin kararlara katılmaya daha çok isteklidirler. Katılım, öğretmenlerin okullarına ve işlerine olan adanmışlığını arttırabilir. Fakat bazı durumlarda bu etkiler küçük olabilir. Etkilerin büyüklüğü, öğretmenlerin etkilediği alanlar, yönetimin bu etkilere açıklığı, öğretmenler arasında bu tür fırsatların normatif kabul edilirliliği, katılım deneyiminin örgütlenme biçimi, öğretmenlerin gerçekten etkili olup olmadıkları ve karar alma sürecinin sonuçları gibi eşitli koşullara dayanmaktadır (Balay, 2000).

2.1.10.8. Doyum

İşinde daha doyumlu olan öğretmenler, okulun kurumsal mekanizmasının bir parçası olarak hem formal hem de informal liderlik ve işbirliği sürecine etkin olarak katılırlar. Böylece disiplin, okul geliştirme programları, planlama ve personel seçimi gibi önemli kararların katılımcısı olurlar. Bu faaliyetlerin yer aldığı okulda ayrıca yöneticiler sürece katılmakta, yol göstermekte ve çatışmaları çözmektedirler. Kayda değer bir konuda öğretmenin, öğretim süreci üzerindeki daha büyük kontrol olanağının olmasıdır (Balay, 2000).

Weber, öğretmenlerin bugüne kadar gelen mesleki gelişmedeki üç önemli sorunu öne çıkarmaktadır: Bunlar, yıpranmışlık, iş başarmaya ve mesleki iş birliğine gereksinim duymamadır. Okullar, mesleki gelişme düzelerini çeşitli yöntemlerle geliştirebilirler. Örneğin okul günlerini yeniden düzenleme, haftanın ilk gününe ek eğitimsel zamanlar ekleme ve bunu öğretmenleriyle geliştirmek için öğrencileri Cuma günü daha erken bırakma, öğretim grubunun, kendi planlarını birlikte oluşturmaları için ortak bir zaman şeması oluşturma veya öğretmenlere, kendi zamanları içinde program geliştirmelerin sağlayıcı hizmet içi eğitim verilmesi bu yöntemlerden bazılarıdır (Balay, 2000).

2.2 Yaşam Doyumu

Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı, fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak tam bir iyi olma hali olarak tanımlamıştır. Bu unsurlardan biri olan psikolojik olarak iyi olma hali ise kişinin kendisiyle, var oluşuyla veya yaşamıyla ilgili doyumunu gibi olumlu göstergeleri içeren esaslar çerçevesinde düşünülmektedir (Cowen, 1991; akt. Vara 1999). Burada sözü edilen yaşam doyumunu, bir insanın beklentileri, ihtiyaçları, istekleri ve dilekleriyle elde ettikleri arasındaki karşılaştırmadan varılan sonuçtur (Vara, 1999). Diğer bir deyişle yaşam doyumunu, bireyin belirlediği hedefe ulaşma derecesidir (Şener, 2002).

Doyumunu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanabilir:

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak
- Yaşamı anlamlı bulmak
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum
- Pozitif bireysel kimlik
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi
- Ekonomik güvenlik
- Sosyal ilişkiler (Keser, 2005; akt. Erkan, 2006).

Yaşam doyumu araştırılırken yaşamın sadece bir boyutu ele alınıyor gibi gözükse de aslında araştırılan yaşamın tümüdür. Çünkü insanın bir alanda doyum alması yaşamının tümünden en etkili biçimde doyum aldığı göstermez (Keser, 2005).

Yaşam doyumu ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmıştır. Yaşam doyumu kavramını tanımlamadan, öncelikle yaşamı tanımlamaya çalışmalıyız. Yaşam kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamıdır. Kişi için işin ne olduğunu tanımlamaya gerek yok, çünkü günün belli bir zamanının (örneğin 8 saat) geçirdiği ve belli bir ücret için kendisinden istenen şeyleri yaptığı ortamdır. Kişinin İş dışını ise ikiye ayırmakta fayda vardır: boş zaman ve diğer iş dışı zaman. Boş zaman kişinin sadece kendisi için ve kendi sevdiği şeyleri yapmak için ayırabildiği zamandır. Kişi genellikle iş dışı zamanının tamamını boş zaman şeklinde geçiremez. Karısı için, çocukları için, arkadaşları için bir şeyler yapmak zorunda kalır, fatura öder, evde tamirat yapar v.b. Böylece diğer iş dışı zaman da evlilik ve toplumsal uyum için ayrılan zaman olarak tanımlanabilir (Keser, 2005).

Doyum ise, insanların beklentilerinin, gereksinimlerinin, istek ve arzularının karşılanması veya organizmada açlık, susuzluk cinsellik vb. gibi temel biyolojik ihtiyaçların ya da merak, sevgi, yakınlık, başarı vb. gibi ruhsal ihtiyaçların giderilmesi sonucu denge durumunun yeniden kurulması olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumu bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle yaşam doyumu, insanların beklentileriyle gerçek durumlarını kıyaslamasıyla ortaya çıkan bir sonucu ifade eder. Yaşam doyumu bireylerin yaşamlarını ve yaşamlarının her boyutunu içerir. Yaşam doyumu, bireylerin belirli bir duruma, belirli bir sürece ilişkin doyumlarını değil, genel anlamda tüm yaşantılarının doyumu anlamına gelmektedir. Yaşam doyumu ile yaş, cinsiyet, çalışma ve iş koşulları, eğitim seviyesi, din, ırk gelir düzeyi, evlilik ve aile yaşamı, toplumsal yaşam, kişilik özellikleri, biyolojik etkenlerle ilişkilidir (Dilmaç ve Ekşi, 2001).

Yaşam doyumu bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak da tanımlanmaktadır. Yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar cinsiyetin, ırkın ve gelir durumunun yaşam doyumunu ve mutluluğu yordamlamada hemen hemen hiçbir etkiye sahip olmadığını, psikolojik değişkenlerin örneğin, kişisel eğilimlerin, yakın ilişkilerin ve kültürün yaşam doyumunu açıklamada daha fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Çeçen, 2008).

Yaşamın bir anlamı ve doğrultusu olduğu kanaatini paylaşan bireylerin, optimal düzeyde yaşam doyumu olan bireyler oldukları sıkça dile getirilmektedir. Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam doyumu, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bunun sebebi de yaşamın akıp giden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olması da tanımlama kısıtlılığını açıklar niteliktedir (Keser, 2005).

Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şu şekildedir; günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkilerdir(Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Yaşam doyumu kavramını iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam doyumunda etkili olan faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bu bağlamda iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumu arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır. Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş doyumunun, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Araştırma sonuçlarında, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamın bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan Quchi ve Price, Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamaktadır. Diğer yandan, çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir. Sonuçta, kişinin mutluluğu tüm yaşam alanlarını içeren bir olaydır. Buna göre, çalışanlar genel olarak doyuma ulaşmış, ya da yaşamın bütünü içinde doyuma ulaşmamış olacaktır. Böylelikle, işten sağlanan doyum, yaşam alanlarının tümünü içeren, yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir (Keser, 2005).

2.3 Örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki

Eğitim alanında örgütsel bağlılık ile yaşam doyumu konusundaki çalışmalar incelendiğinde, doğrudan örgütsel bağlılık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmanın bulunmadığı, yapılan çalışmaların genel itibarı ile ya örgütsel bağlılığın ya da yaşam doyumunun tek başına betimlendiği çalışmalar olduğu ya da farklı değişkenlerle (örgütsel bağlılık – iş doyumu, örgütsel bağlılık - örgüt kültürü, iş doyumu - yaşam doyumu, yaşam doyumu – tükenmişlik vb.) ilişkilerinin araştırıldığı çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu yüzden yapılan çalışmalar incelenerek ve edinilen sonuçlara göre yordama yapılmıştır.

2.4 Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu ile İlgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar

Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında yapılan ilgili araştırmaların bulgu, sonuç ve önerilerine yer verilmiştir.

2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Celep, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin, çalıştıkları okulla, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğu bulguları elde edilmiştir. Araştırma örgütsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur(Celep, 1996).

Bozkurt ve Yurt, Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Araştırmalarında; 2000 yılından sonra kurulan bir kamu üniversitesi olan Düzce Üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacı ile yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ve her bir bağlılık boyut açısından yapılan analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarına katılım yönünde eğilim gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlılık boyutlarından akademisyenlerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede

kalma, kurumun örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve örgüt yararına üstün çaba sarf etme eğilimlerine sahip oldukları ve örgütte kalmanın ahlaki bir değer olarak görülmesi gibi bir düşünceye sahip oldukları kanısına varılmıştır. Buna karşın akademisyenlerin devam bağlılığı boyutu konusunda kararsız kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buda akademisyenlerin örgütte kalmalarının, örgütten ayrılmanın kaybettireceği maliyetler nedeniyle işgörenin örgütte kalma isteği ile ilgili olmadığı sonucunu çıkarmıştır. Bağlılık sonuçlarından da görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademik personellerin örgütsel bağlılığa sahip olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Dolu, tarafından Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine yapılan başka bir çalışmada; çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini oluşturan duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının birbirileri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda; söz konusu bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, buna göre, her bir bağlılık boyutunun diğerlerinden bağımsız olarak örgütsel bağlılığa ilişkin farklı bir boyutu ölçtüğü, ayrıca bir boyuttaki değişimin diğer boyutları etkilemediği anlaşılmıştır(Dolu, 2011).

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yönetim anlayışı algı düzeyleri ortalamalarına göre; örgütsel bağlılık boyutları içinde uyum düzeyinin düşük, içselleştirme düzeyinin yüksek çıktığı, algılanan pozitivist yönetim anlayışı ile algılanan kaotik yönetim anlayışı ortalamasının ise birbirine oldukça yakın ve orta düzeyde çıktığı, örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda yöneticilerin özdeşleşme düzeylerinin, öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Çöl, 2004).

Topaloğlu, Toç ve Yavuz'un "Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi" adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılığının oluşmasında yaş, cinsiyet, çalışma süresi, mesleki alan, okul türü gibi bazı temel faktörlerin etkisi incelenmiştir. Araştırma Ankara iline bağlı ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları örgütsel bağlılık ile bazı temel faktörler arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir(Topaloğlu, Toç ve Yavuz'un, 2008).

Özkan'ın "İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri" adlı araştırmasının amacı cinsiyet, okul türü ve yaş değişkenlerine göre Sakarya ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırılmaktır. Örgütsel bağlılık kavramı üç alt boyutta ele alınmıştır. Bunlar: duygusal bağlılık, zorunlu (rasyonel) bağlılık ve normatif bağlılıktır. Araştırmadan alınan

verilere göre; cinsiyete, okul türüne, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Okul türlerine göre ise, devlet okullarında ya da özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin içinde buldukları örgütlere karşı örgütsel bağlılık algısı düzeyinde bir anlayış farkı yoktur. Yaşa göre ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri değişmemektedir (Özkan, 2008).

Yılmaz, öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi ile ilgili araştırma sonuçlarına göre okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin yaşam doyumları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda okullardaki örgütsel güven öğretmenlerin yaşam doyumları anlamlı bir şekilde açıklamaktadır (Yılmaz, 2009).

Uyguç, Ethem, Arbak ve Çıracıklar'ın iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzerine İzmir'de 355 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada Quinn ve Stens'in 5 maddelik İş Doyum Ölçeği ve tek maddelik genel bir iş dışı yaşam doyum sorusu sorulmuştur. Buna göre; iş doyumunu ve yaşam doyumunu bakımından çoğunlukla iş doyumunun yüksek olması durumunda yaşam doyumunun da yüksek olacağı sonucuna ulaşmışlardır. Yine aynı çalışmada iş doyumunun yaşam doyumunu değişkenlerinin ancak %6'sını karşılayabildiği sonucuna ulaşılmıştır (Uyguç, Ethem, Arbak ve Çıracıklar, 1998)

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman; yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik üzerine Konya merkezinde görev yapan 173 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmalarında, İş Doyum Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmışlardır. Buna göre; öğretmenlerin, yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulgulamamışlardır. Duygusal tükenme puanlarında, hizmet süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmıştır. Öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık yaşamlarının yaşam doyumlarını olumsuz etkilediği, mesleki doyum sağlamaları durumunda ise yaşam doyumlarının olumlu etkilendiği sonuçlarına ulaşmışlardır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 1999).

Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun Malatya il merkezinde çalışan 384 hekim üzerinde, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik ilişkisini incelemek üzere yaptıkları araştırmada pek çok demografik değişkeni incelemişler, İş Doyum Ölçeği, Yaşam Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmışlardır. Sonuç olarak yaşam doyumunu, kadınlar, ek geliri olanlar, evli olanlar, aylık geliri yüksek olanlar, 40 yaş altındakilerde yüksek çıkmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumunu açısından ise, mesleğe yeni başlayan ve mesleki

yaşamın sonuna gelenlerin yaşam doyumları ve iş doyumları düşük, tükenmişlikleri yüksek çıkmıştır. Yaşam doyumu, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile negatif, kişisel başarı ve iş doyumu işe pozitif ilişkili bulunmuş, sonuç olarak yaşam doyumu, iş doyumu, kişisel başarı ve duygusal tükenmişlik arasında pozitif korelasyon saptanmıştır(Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun, 2001).

2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Lok ve Crawford (2004) "İş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde örgüt kültürü ve liderlik tarzının etkisi" adlı çalışmada; çapraz ulusal karşılaştırma yapılmıştır. Hong Kong ve Avustralya yöneticilerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık üzerinde örgüt kültürü ve liderlik stillerinin etkisi incelenmiştir. İki örnek grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuş, tüm değişkenlerde Avustralya örneğinde yenilikçi, destekleyici örgütsel kültür, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta daha yüksek puan ortalamaları elde edilmiştir. Eğitimin katılımcıların memnuniyeti üzerinde olumsuz etkisi ve bağlılık üzerinde hafif olumlu etkisi olduğu bulunmuştur (Kılınçarslan, İstanbul, 2013).

Wiley ve Sons'un (1998) "Örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler" adlı araştırmasında bağlılığı etkileyen etmenler incelenmiştir. Araştırmanın yöntemi ilişkisel betimsel taramadır. Mayer ve Schoorman (1992) örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık, algılanan prestij, iş katılımı, örgütsel görev süresi, emeklilik, eğitim ve yaş, rol belirsizliği gibi değişkenlerle ölçülmüştür. Araştırmada; korelasyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlara göre değişkenler ve bağlılık boyutları arasındaki ilişki olumlu bulunmuştur (Akçadağ, 2008).

Scholl (2008), Örgütsel Bağlılık Nedir konulu çalışmada; bir kurumda uzun süreli çalışan kişilerde örgütsel bağlılık oluştuğunu, birlikte çalışırken takım arkadaşlarına ve çalışılan kuruma duyulan güvenin örgütsel bağlılığı artırdığını belirtmiştir(Demir, 2013).

Mowday ve Steers (1979), Örgütsel Bağlılık Ölçümü konulu çalışmalarında; çalışanların cinsiyetlerinin örgütsel bağlılık oranında değişimler meydana getirdiğini, kadın çalışanların kurum içi örgütsel bağlılığının erkeklere oranla daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir(Demir, 2013).

Natalie ve Meyer (1990), örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılık öncülleri ve ölçütleri adlı çalışmalarında; kişinin kendini kuruma ait hissetmesi ve işi benimseyip, işin içerisinde bizzat yer almasının örgütsel bağlılığı sağladığını, iş çekiciliği, çalışılan işte bulunulan mevki, belirlenen hedef ve hedefin zorluk derecesi, kişiye verilen değer, eşitlik

ilkesi, yapılan işten alınan dönüt, kişisel tatmin ve iş alternatiflerinin örgütsel bağlılığı oluşturduğunu ve etkilediğini belirtmişlerdir (Demir, 2013).

Omidifar (2013) tarafından İran'daki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul müdürlerinin liderlik biçimleri ve iş doyumları ile ilişkisinin araştırıldığı 357 lise öğretmeni ile yapılan çalışmada, okul müdürlerinin uyguladıkları liderlik biçimlerinin, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Demir, 2013).

Kargar (2012) tarafından İslamic Azad Üniversitesinde görev yapan akademisyenler ve çalışanlar ile yaptığı çalışmada; yaş ve cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığını, benzer şekilde kıdem yüksek veya düşük olmasının örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığını ve akademisyenler ile çalışanlar arasında da örgütsel bağlılık açısından istatistiksel olarak bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır (Demir, 2013).

Irıs ve Barrett (1972), iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki düzeyini belirlemek adına yaptıkları çalışmada ikisi arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Dikkate değer bir başka nokta aralarındaki ilişkinin bireylerin işlerine verdiği önem ve değer oranında değişmesidir (Uyguç, Duygulu, Arbak ve Çıraklar, 1998).

Chisholm (1978) ise işe ilişkin tutumların iş dışı davranışları etkileyen ana faktörler olduğu varsayımından hareketle, iş dışı yaşamın iş yaşamı ve genel yaşam doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediği sonucuna varmışlardır (Uyguç, Duygulu, Arbak ve Çıraklar, 1998).

Rice, Near ve Hunt'ın (1980), iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye belirlemek için yaptıkları çalışmada 350 kişiyle çalışılmış, genel olarak iş yaşamından doyum sağlayanların genel yaşam doyumlarının da yüksek olduğu bulgularını elde ederek ikisi arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir (Örkün, 2011).

Schmitt'in (1982), yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında yaşama doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğu, yaşam doyumunun iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu belirtilmiştir (Örkün, 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama teknikleri, verilerin toplanması ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilköğretim ve ortaokuldaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu hakkındaki düşüncelerini belirlemeye yönelik olduğundan amaca uygunluğu nedeniyle, tarama modeli uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni 2011–2012 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezindeki resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın yapıldığı 2011–2012 eğitim öğretim yılında Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü kayıtlarına göre 98 ilköğretim okulu (sekiz yıllık eğitim veren) bulunmaktadır. Denizli il merkezindeki resmi ilköğretim okullarında görevli 1876 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise evren içerisinde örneklem tekniği ile seçilen Denizli il merkezi Mili Eğitim Müdürlüğü' ne bağlı 20 resmi ilköğretim okulunda görevli 694 öğretmen oluşturmaktadır. Okullar öncelikle beş eğitim bölgesine ayrılmış ve her eğitim bölgesinden kura yöntemi ile çalışmanın uygulanacağı okullar seçilmiştir. Ortalama olarak 400 anketin dağıtılmasının örneklem için yeterli olacağı belirlenmiştir.

Çalışma öncesi, İl Milli Eğitim Müdürlüğü vasıtasıyla Denizli Valiliği'nden çalışmanın uygulanabilmesi için resmi izin alınmıştır.

Örnekleme ilişkin bilgiler tablo 3.1' de sunulmuştur.

Tablo 3.1

Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu Anketlerinin Uygulandığı Okullar ve Sayıları

	İlköğretim Okulları	Okulların Öğretmen Sayıları
1	100. Yıl Mehmetçik İ.Ö.O	45
2	19 Mayıs İ.Ö.O	32
3	Ahmet Sami Uslu İ.Ö.O	27
4	Akhan Ahmet Gökşin İ.Ö.O	23
5	Ahmet Sami Uslu İ.Ö.O	39
6	Akhan Ahmet Gökşin İ.Ö.O	31

7	Cankurtaran İ.Ö.O	19
8	Denizli Ticaret Borsası İ.Ö.O	45
9	Dentaş İ.Ö.O	32
10	Fatih İ.Ö.O	30
11	Katip Çelebi İ.Ö.O	46
12	Kayhan Zehra-Nihat Moraloğlu İ.Ö.O	16
13	Kınıklı Denizli Basma Sanayi İ.Ö.O	38
14	Merkez Efendi İ.Ö.O	65
15	Merkez İ.Ö.O	55
16	Milli Eğitim Koruma Derneği İ.Ö.O	43
17	Musa Kazım Manastır İ.Ö.O	23
18	Namık Kemal İ.Ö.O	42
19	Okul Yaptırma ve Yaşatma Derneği İ.Ö.O	27
20	Pınarkent İ.Ö.O	16

Öğretmenlerin büyük çoğunluğuna ulaşılmış olup 400 anket dağıtılmış ve toplamda 335 anket geri dönüşü olmuştur. Geri dönen anketlerin 329'unun eksiksiz doldurulduğu belirlenmiş ve 329 anket değerlendirmeye alınmıştır. Altı anket ise değerlendirme dışı kalmıştır.

Örnekleme grubundaki İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenlere ait olan ve Kişisel Bilgi Formundan elde edilen verilerin Frekans ve Yüzdelerine ilişkin verilere aşağıda yer verilmiştir.

3.3.Kişisel bilgilere ilişkin bulgular

İlköğretim okullarında görev yapan 329 öğretmenin cinsiyet, yaş, yöneticilik kıdemi, mesleki kıdemi, öğrenim durumu, meslekteki branşı açısından kişisel özellikleri bu bölümde tablolar ve yorumlar halinde verilmektedir.

Tablo 3.2*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı*

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	137	41,6
Erkek	192	58,4
Toplam	329	100,0

Tablo 3.2 incelendiğinde örneklem grubundaki ilköğretim okul öğretmenlerinin 137'si (%41,6) kız, 192'si (%58,4) erkek olmak üzere toplam 329 kişiden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 3.3*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşa Göre Dağılımı*

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
21-30 Yaş	123	37,4
31-40 Yaş	146	44,4
41 Yaş ve üzeri	60	18,2
Toplam	329	100,0

Tablo 3.3 incelendiğinde örneklem grubundaki 329 ilköğretim okul öğretmeninden 123 (%37,4) kişi 21-30 yaş aralığı, 146 (%44,4) kişi 31-40 yaş aralığı, 60 (%18,2) kişi 41 yaş ve üzeri yaş aralığında dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre 31-40 yaş aralığındaki öğretmen sayısının daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 3.4*İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı*

Medeni Hal	Frekans (N)	Yüzde (%)
Bekâr	82	24,9
Evli	247	75,1
Toplam	329	100,0

Tablo 3.4 incelendiğinde örneklem grubundaki 329 ilköğretim okul öğretmeninin 82(%24,9) kişinin bekâr, 247 (%75,1) kişinin evli olduğu görülmüştür,

Tablo 3.5

İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Yılına Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem Yılı	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-5 Yıl	226	68,7
6-10 Yıl	82	24,9
11-20 Yıl	21	6,4
Toplam	329	100,0

Tablo 3.5 incelendiğinde örneklem grubundaki 329 ilköğretim okul öğretmeninin meslekteki kıdem yıllarına göre dağılımının; 226 (%68,7) kişi 1-5 yıl, 82 (%24,9) kişi 6-10 yıl, 21 (%6,4) kişi 11- 20 yıl olarak dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan ilköğretim okul öğretmenlerinin ağırlıklı olarak mesleğe yeni başladıkları söylenebilir.

Tablo 3.6

İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Frekans (N)	Yüzde (%)
Ön Lisans	29	8,8
Lisans	279	84,8
Yüksek Lisans	21	6,4
Toplam	166	100,0

Tablo 3.6 incelendiğinde örneklem grubundaki 329 ilköğretim okul öğretmeninden 279(%84,8) kişi lisans, 29 (%8,8) kişi ön lisans, 21 (%6,4) kişi yüksek lisans okullardan mezun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.7*İlköğretim Okul Yöneticilerinin Mesleki Branşlarına Göre Dağılımı*

Mesleki Branş	Frekans (N)	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	145	44,1
Branş öğretmeni	184	55,9
Toplam	329	100,0

Tablo 3.7 incelendiğinde örneklem grubundaki 329 ilköğretim okulu öğretmeninin dağılımında 145 (%44,1) kişi Sınıf Öğretmeni, 184 (%55, 9) kişi branş öğretmeninden oluşmaktadır.

Tablo 3.8*İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Kadro Durumuna Göre Dağılımı*

Kadro durumu	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadrolu	226	93,9
Ücretli	82	6,1
Toplam	329	100,0

Tablo 3.8 incelendiğinde 226 (%93,6) kişinin kadrolu, 82 (%6,1) kişinin ücretli öğretmenlik yaptığı belirlenmiştir.

Tablo 3.9*İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Sendikalı Olup Olmadığına Göre Dağılımı*

Sendika Durumu	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evet	180	54,7
Hayır	149	45,3
Toplam	329	100,0

Tablo 3.9 incelendiğinde 180 (%54,7) kişinin sendika üyeliğinin olduğu, 149 (%45,3) kişinin sendika üyeliklerinin olmadığı belirlenmiştir.

Kişisel Bilgi Formu'ndan elde edilen veriler; örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu anketinin verileri karşılaştırılarak araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular saptanmaya çalışılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırmada, ilköğretim okulundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yaşam doyumları ile ilgili tutumlarını belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, “örgütsel bağlılık ölçeği” ve “yaşam doyum ölçeği” anketi kullanılmıştır. “Kişisel Bilgi Formu” bireysel değişkenlerle ilgili soruları kapsamaktadır ve araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. İkinci ve üçüncü bölümdeki “örgütsel bağlılık ölçeği” ve “yaşam doyum ölçeği” ise araştırmanın problemini ortaya koyan maddeleri kapsamaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği:

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Türkiye’de literatürde yaygın bir şekilde kullanılan ve kabul gören bu ölçek (Wasti, 2000; Sarıdede ve Doyuran, 2004; Çöp, 2008; Polat ve Uğurlu, 2009) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 3., 4., 5. ve 13. maddeler olumsuz anlam içermektedir ve bu maddeler tersten kodlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde 7’li Likert ölçeği kullanılmasına karşılık, bu çalışmada 5’li Likert ölçeğinin (5= Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) kullanılması tercih edilmiştir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010).

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin iç tutarlılığını test etmek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise 0,862 olarak hesaplanmıştır. Bu değer kullanılan ölçeğin geçerliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Yaşam Doyum Ölçeği

Yaşam doyumunu tespit etmek amacıyla Diener ve arkadaşları Emmons, Larsen ve Griffin(1985) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek “yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın, yaşam koşullarım çok iyi, yaşamımdan hoşnudum, şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim ve yeniden dünyaya gelseydim yaşamımdan hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim” ifadelerini içeren 5 maddeden oluşmaktadır. Bu ifadeleri cevaplayana uygunluk derecesini belirlemek amacıyla 1’den 7’ye kadar seçenekler sunulmuştur. Ölçekler arasında en çok kullanılan bir değerlendirme aracı olup, iç tutarlık katsayıları 80

ile 89 arasında değişmektedir. Yaşam doyumu ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan ise 5'tir (Köker, 1991).

İnsanların genel olarak yaşamlarından ne kadar memnun olduğunu değerlendirmektedir. Ölçek, finansal durum, sağlık veya başarı gibi belli yaşam alanları için memnuniyet ölçmemekte ancak tüm bu alanları genel olarak düşünüp, yaşam alanlarını kendi istedikleri şekilde sıralandırıp cevap vermelerini sağlamaktadır(Güler ve Emeç, 2006).

Ölçekten alınan puanın düşük olması yaşam doyumunun düşük olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bireyin yüksek puan alması da yüksek yaşam doyum düzeyi olarak kabul edilir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Sultan Çamur Karataş tarafından 1988 de yapılmıştır(Yılmaz, Sayıl, 1996).

Yaşam doyumu ölçeğinin iç tutarlılığını test etmek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise 0,858 olarak hesaplanmıştır. Bu değer kullanılan ölçeğin geçerliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

3.5. Verilerin Toplanması

Hazırlanmış olan anket formu proje önerisiyle birlikte Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla Milli Eğitim Müdürlüğü' ne gönderilmiş ve gerekli olan izin Valilik makamının oluruyla 2011-2012 eğitim öğretim yılında uygulanmak üzere alınmıştır (Ek- 1). Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim okullarına dağıtılan 400 anketin 335 adedi toplanabilmiş ve eksiksiz olarak doldurulmuş 329 anket üzerinden analiz işlemleri yapılmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Anket yöntemi kullanılarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişisel bilgilerine ilişkin bulgular, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumuna ilişkin sorulara verdikleri cevaplar için toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık envanteri "Likert Ölçeği" olarak sıralı sayısal değerlerle (1, 2, 3, 4, 5) puanlandırıldı. Bu modelde beş seçenek dört farklı aralığa sahip olduğu için $4/5:0.80$ ' lik fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları Çizelgede verilmiştir.

Tablo 3.10*Derecelendirme Ölçeği*

Dereceler	x	Seçenek
1	1.00 - 1.80	Hiç katılmıyorum
2	1.81 – 2.60	Katılmıyorum
3	2.61 – 3.40	Kararsızım
4	3.41 – 4.20	Katılıyorum
5	4.21 – 5.00	Tamamen katılıyorum

İlköğretim öğretmenlerinin yaşam doyumu envanteri “Likert Ölçeği” olarak sıralı sayısal değerlerle (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) puanlandırıldı. Bu modelde yedi seçenek altı farklı aralığa sahip olduğu için 6/7:0.85’ lik fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları çizelgede verilmiştir.

Tablo 3.11*Derecelendirme Ölçeği*

Dereceler	x	Seçenek
1	1.00-1.85	Hiç uygun değil
2	1.86-2.70	Uygun değil
3	2.70-3.55	Biraz uygun değil
4	3.56-4.40	Ne uygun nede uygun değil
5	4.41-5.25	Biraz uygun
6	5.26-6.10	Çok uygun
7	6.11-7.00	Pek çok uygun

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin bulguların betimleyici istatistik uygulanarak frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Araştırmanın birinci problemde, “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?” sorusuna; üçüncü problemde “Öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri nedir?”

sorusuna; beşinci problemde, “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşam doyumları arasında ilişki var mıdır? ” sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın ikinci ve dördüncü alt probleminde, “İlköğretim Okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve yaşam doyumları düzeyleri cinsiyete, yaşa, mesleki kıdemine ve öğrenim durumuna göre değişiklik göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu nedenle örgütsel bağlılık envanterine ilişkin vardamsal istatistik değerleri hesaplanmış ve yorumlanmıştır. Analizlerin belirlenebilmesi için Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmış ve ölçeklerimizin normal dağılım gösterdiği ($p>0.05$) belirlenmiştir. Bu nedenle verilerimizin analizinde parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi olan çok gruplu değişkenler için kullanılan One-Way Anova ve iki bağımsız örneklemlili değişkenler için Independent Samples T-Test kullanılmıştır.

Tablo 3.12

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Cinsiyete, Yaşa, Mesleki Kıdemine ve Öğrenim Durumuna Göre Kolmogorov-Smirnov Z Sonuçları

Örgütsel bağlılık ve yaşam doyumları düzeyleri	Kolmogorov-Smirnov Z
Cinsiyet	6,967
Yaş	4,295
Mesleki kıdem	4,058
Eğitim durumu	7,801

($p>05$)

Tüm analizler SPSS 16.0 (Statistical Packet for Social Science) istatistik programında gerçekleştirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde Örgütsel Bağlılık anketi ve Yaşam Doyumu anketi uygulanmasıyla elde edilen verilerin, her bir alt problemle ilgili olarak istatistik tekniklerle yapılan çözümlenmeleri sonucu elde edilen bulgulara ve bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk alt problemi olan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?” sorusuna cevap aranmış ve bu alt probleme ilişkin bulgu Tablo 4.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.1

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık düzeyleri Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler

SORULAR	N	X	SS	Katılım Düzeyi
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.	329	2,95	1,294	Kararsızım
Çalıştığım okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	329	3,68	1,027	Katılıyorum
Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	329	3,50	1,137	Katılıyorum
Çalıştığım okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	329	3,44	1,165	Katılıyorum
Çalıştığım okuldan dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	329	3,44	1,149	Katılıyorum
Bu okul benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	329	3,11	1,233	Kararsızım
Şu an bu okuldan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	329	2,27	1,243	Katılmıyorum

Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	329	2,96	1,303	Kararsızım
Benim için bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	329	2,67	1,234	Kararsızım
Başka bir iş ayarlamadan bu okuldan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	329	2,65	1,328	Kararsızım
Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	329	2,53	1,121	Katılmıyorum
Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	329	2,98	1,168	Kararsızım
Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	329	3,27	1,117	Kararsızım
Bu okuldan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	329	2,82	1,175	Kararsızım
Çalıştığım okula çok şey borçluyum.	329	2,72	1,122	Kararsızım
Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	329	2,62	1,645	Kararsızım
Genel Ortalama	329	2,9745	1,158	Kararsızım

Tablo 4.1’de, öğretmenlerin “Şu an bu okuldan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur ve Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir” maddelerine katılmıyorum cevabı verdikleri görülmüştür. “Çalıştığım okulun problemlerini kendi

problemlerim gibi hissediyorum, Bu okulda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum, Çalıştığım okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum, Çalıştığım okuldan dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum” maddelerde katılıyorum cevabı verdikleri görülmüştür. “Bu okul benim sadakatimi hak ediyor, Benim avantajıma olsa bile çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor, Başka bir iş ayarlamadan bu okuldan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum, Benim için bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir, Bu okuldan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum, Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim, Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum, Bu okul benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor, Kariyer hayatımın geriye kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım, Çalıştığım okula çok şey borçluyum maddelerinde de kararsızım cevabını verdikleri görülmektedir. Bu durum şöyle yorumlanabilir. Soruların birçoğunda kararsızım cevabı verilmiştir. Bu kararsızlık öğretmenlerin kurumlarına olan örgütsel bağlılık düzeyinde tam net bir kararda olmadıklarını göstermektedir.

4.2 Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları cinsiyet, kıdem, yaş, öğretmenlik türü(sınıf, branş öğretmenliği), aynı okulda çalışma süresi, kadro durumu(ücretli, kadrolu), medeni durum, eğitim durumu, sendikali olup olmama durumuna göre farklılık göstermekte midir? ” sorusuna cevap aranmıştır. Bu alt problemin çözümüne ilişkin Independent Samples t Testi ve One-Way ANOVA analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği aracılığıyla cinsiyet değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi uygulanmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.2’ de verilmiştir.

Tablo 4.2

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortalama	SS	SHx	t testi		
						T	Sd	P
Örgütsel bağlılık	Kadın	137	2,8805	,79345	,06779	-1,987	246,258	0,48
	Erkek	192	3,0417	,61767	,04458			

Tablo 4.2’ de görüldüğü gibi, ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri puanlarının “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -1,987$; $p > .05$). Bu sonuca göre ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini cinsiyet farkının etkilemediği görülmektedir. Diğer bir deyişle kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaklaşık olarak aynı oldukları, cinsiyet değişkeninin ayırt edici bir değişken olmadığı belirlenmiştir.

4.2.2. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik kıdemi değişkenine göre verdikleri cevaplara One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğretmenlik Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları

N, Ortalama ve SS Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var.K.	K.T.	S.d.	K.O.	F	P
Örgütsel bağlılık düzeyleri	1-5 yıl	68	2,8419	,80746	G.Arası	12,202	4	3,050		
	6-10yıl	112	2,8398	,65091	G.İçi	148,366	325	,458		
	11-15yıl	81	2,9761	,62956	Toplam	160,568	329		6,661	,000
	16-20yıl	30	3,2292	,64751						
	21yıl ve üzeri	38	3,4046	,61043						
	Toplam	329	2,9745	,69967						

Tablo 4.3 incelendiğinde, ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının “Öğretmenlikteki Kıdem Yılı” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA sonucunda öğretmenlikte kıdem yılı puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($F=6,661; p<0.05$).

ANOVA sonrası anlamlı farklılığın hangi kıdem yıllarından kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Post-Hoc analiz teknikleri uygulanmıştır. ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, ölçek toplam puanı varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Tukey çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları tablo 4.4’ te sunulmuştur.

Tablo 4.4

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları

Puan	Değişken (i)	Değişken (j)	Ort. Farkı (i-j)	SHx	P
	1-5 yıl	6-10 yıl	,00207	,10403	1,000
		11-15 yıl	-,13417	,11130	,835
		16-20 yıl	-,38725	,14832	,149
		21 yıl ve üzeri	-,56269*	,13706	,002
Örgütsel Bağlılık	6-10 yıl	1-5 yıl	-,00207	,10403	1,000
		11-15 yıl	-,13624	,09870	,753
		16-20 yıl	-,38932	,13911	,101
		21 yıl ve üzeri	-,56476*	,12704	,001
	11-15 yıl	1-5 yıl	,13417	,11130	,835
		6-10 yıl	,13624	,09870	,753
		16-20 yıl	-,25309	,14463	,548
		21 yıl ve üzeri	-,42853*	,13306	,037

16-20 yıl	1-5 yıl	,38725	,14832	,149
	6-10 yıl	,38932	,13911	,101
	11-15 yıl	,25309	,14463	,548
	21 yıl ve üzeri	-,17544	,16527	,890
21 yıl ve üzeri	1-5 yıl	,56269*	,13706	,002
	6-10 yıl	,56476*	,12704	,001
	11-15 yıl	,42853*	,13306	,037
	16-20 yıl	,17544	,16527	,890

Tablo 4.4 incelendiğinde; İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “mesleki kıdem” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre;1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11- 15 yıllık öğretmenler ile 21 ve üzeri öğretmenler arasında; 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11- 15 yıllık öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kıdem arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Bunun nedeni şu olabilir: Uzun yıllar öğretmenlik mesleği yapanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu; meslekteki kıdemi az öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu söylenebilir.

4.2.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaş değişkenine göre verdikleri cevaplara One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.5’ te verilmiştir.

Tablo 4.5

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Yaş” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları

N, Ortalama ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var.K.	K.T.	S.d.	K.O.	F	P
örgütsel bağlılık	21-30	123	2,8496	,73985	G.Arası	12,924	3	4,308		
	31-40	146	2,9345	,64034	G.İçi	147,644	325	,454	9,483	,000
Örgütsel Düzeyleri	41 ve üzeri	60	3,2238	,60188	Toplam	160,568	328			
	Toplam	329	2,9745	,69967						

Tablo 4.5 incelendiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının “Yaş” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA sonucunda yaş puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=9,483$; $p<0.05$).

ANOVA sonrası anlamlı farklılığın hangi yaşlardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Post-Hoc analiz teknikleri uygulanmıştır. ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, ölçek toplam puanı varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Tukey çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Yaş” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları

Puan	Değişken (i)	Değişken (j)	Ort. Farkı (i-j)	SHx	P
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	21-30 yaş	31-40yas	-,08491	,08249	,787
		41 yaş ve üzeri	-,37416*	,11305	,013
	31-40 yaş	21-30yas	,08491	,08249	,787
		41 yaş ve üzeri	-,28925	,11044	,079
	41 yaş ve üzeri	21-30yas	,37416*	,11305	,013
		31-40yas	,28925	,11044	,079

Tablo 4.6 incelendiğinde; Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “yaş” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre; 21-30 yaş ile 41 yaş ve üzeri arasında; 41yaş ve üzeri lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. 31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri arasında 41 ve üzeri lehine

anlamlı bir fark bulunmuştur. Yani yaş arttıkça örgütsel bağlılık yükseliyor diyebiliriz. Demek ki yaş seviyesi arttıkça örgüte olan bağlılık artmaktadır. Bu da yaşam şartlarına alışılmışlığın etkisidir diyebiliriz.

4.2.4. Öğretmenlerin Öğretmenlik Türü (sınıf, branş öğretmenliği) Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik türü değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.7 'de verilmiştir.

Tablo 4.7

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğretmenlik Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortalama	SS	SHx	t testi		
						T	Sd	P
Örgütsel bağlılık	Sınıf öğretmeni	145	3,0343	,63707	,06779	3,709	1,368	0,055
	Branş öğretmeni	184	2,9280	,74314	,04458			

Tablo 4.7' de görüldüğü gibi, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri puanlarının “Öğretmenlik Türü” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t= 3,709$; $p>.05$). Bu sonuca göre ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini “Öğretmenlik Türü” farkının etkilemediği görülmektedir. Diğer bir deyişle sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaklaşık olarak aynı oldukları, öğretmenlik türü değişkeninin ayırt edici bir değişken olmadığı belirlenmiştir.

4.2.5. Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre verdikleri cevaplara One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.8' de verilmiştir.

Tablo 4.8

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Aynı Okulda Çalışma Süresi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları

N, Ortalama ve SS Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var.K.	K.T.	S.d.	K.O.	F	P
Örgütsel bağlılık düzeyleri	1-5 yıl	226	2,8520	,69879	G.Arası	19,047	3	6,349		
	6-10 yıl	82	3,1082	,54469	G.İçi	141,521	325	,435	14,581	,083
	11-20 yıl	21	3,8542	,63557	Toplam	160,568	328			
	Total		329	2,9745	,69967					

Tablo 4.8 incelendiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının “Aynı Okulda Çalışma Süresi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA sonucunda Öğretmenlik Türü puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=14,581$; $p>0.05$). Bu durumda aynı okulda çalışma süresinin örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir etkiye sebep olmadığı söylenebilir.

4.2.6. Öğretmenlerin Kadro Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği aracılığıyla kadro durumu değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.9’ da verilmiştir.

Tablo 4.9

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Kadro Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortala ma	SS	SHx	t testi		
						T	sd	P
Örgütsel bağlılık	Kadrolu	309	2,9630	,68810	,03914	-1,179	3,166	0,76
	Ücretli	20	3,1531	,86018	,19234			

Tablo 4.9’ da görüldüğü gibi, ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri puanlarının “Kadro Durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -1,179$; $p > .05$). Bu sonuca göre ilköğretim okul öğretmenlerinin kadrolu olmasının veya ücretli olmasının örgütsel bağlılık düzeyini durumunu etkilemediği görülmektedir. Yani her iki grupta aynı düzeyde bağlıdır diyebiliriz.

4.2.7. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği aracılığıyla medeni durum değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.10’ da verilmiştir.

Tablo 4.10

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Medeni Durum” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortala ma	SS	SHx	t testi		
						T	sd	P
Örgütsel bağlılık	Bekar	82	2,8277	,77346	,08541	-2,206	,471	,493
	Evli	247	3,0233	,66796				

Tablo 4.10’ da görüldüğü gibi, ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri puanlarının “Medeni Durum” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -2,206$; $p > .05$). Bu sonuca göre ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini medeni durumun etkilemediği görülmektedir. Yapılan araştırma sonucunda da gördüğümüz gibi örgütsel bağlılıkla ilgili evli olmak veya bekar olmayla ilgili bir fark görülmemektedir. Her iki grubunda aynı derecede bağlılığa sahip olduğunu görmekteyiz.

4.2.8. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre verdikleri cevaplara One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.11’ de verilmiştir.

Tablo 4.11

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Eğitim Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları

N, Ortalama ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var.K	K.T.	S.d.	K.O.	F	P
Örgütsel bağlılık	Ön lisans	29	3,2662	,61080	G.Arası	9,876	3	3,292		
	Lisans	279	2,9458	,67716	G.İçi	150,692	325	,464	7,100	,000
	Lisans üstü	21	2,8065	,81990	Toplam	160,568	328			
	Total	329	2,9745	,69967						

Tablo 4.11 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının “Öğrenim Durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA sonucunda Eğitim Durumu puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=7,100$; $p < 0.05$).

ANOVA sonrası anlamlı farklılığın hangi yaşlardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Post-Hoc analiz teknikleri uygulanmıştır. ANOVA sonrası post-hoc karşılaştırma tekniklerinden Scheffe Testi tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algularının “Öğrenim Durumu” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

Puan	Değişken (i)	Değişken (j)	Ort. Farkı (i- j)	SHx	P
Örgütsel bağlılık	Ön Lisans	Lisans	,32042	,13724	,144
		Lisans Üstü	,45966	,19812	,148
	Lisans	Ön lisans	-,32042	,13724	,144
		Lisans Üstü	,13924	,15408	,845
	Lisans Üstü	Ön lisans	-,45966	,19812	,148
		Lisans	-,13924	,15408	,845

Tablo 4.12 incelendiğinde; İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğrenim Durumu” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc Scheffe Testi sonuçlarına göre; ön lisans, lisans ve Lisans Üstü mezunları arasında; ön lisans mezunları lehine farklılaştığı görülmüştür. Bu durumda da ön lisans mezunlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu görmekteyiz. Demek ki eğitim durumunun süre olarak artması örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

4.2.9. Öğretmenlerin Sendika Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Alguları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği aracılığıyla sendika durumu değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Sendika Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortalama	SS	SHx	t testi		
						T	sd	P
Örgütsel bağlılık	Evet	180	2,9434	,71453	,05326	-1,174	1,006	,317
	Hayır	147	3,0336	,66088	,05451			

Tablo 4.13’ te görüldüğü gibi, ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri puanlarının “Sendika Durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -1,174$; $p > .05$). Bu sonuca göre ilköğretim okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini sendikaya üye olup olmamanın etkilemediği görülmektedir. Sendika değişkeninin sosyal bir gereklilik olduğunu düşünürsek bağlılık konusunda anlamlı bir farkın olmaması normal olarak görülmektedir.

4.3 Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeyleri nedir?” sorusuna cevap aranmış ve bu alt probleme ilişkin bulgular tablo 4.14 ’te verilmiştir.

Tablo 4.14

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyum Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler

SORULAR	N	X	SS	Katılım Düzeyi
Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın	329	4,51	1,585	Biraz uygun
Yaşam koşullarım çok iyi	329	4,66	1,439	Biraz uygun
Yaşamımdan hoşnutum.	329	5,10	1,360	Biraz uygun

Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebilirim	329	4,87	1,332	Biraz uygun
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbirşeyi değiştirmedim	329	3,95	1,978	Ne uygun nede uygun değil
Genel Ortalama	329	4,36	1,538	Biraz uygun

Tablo 4.14’ teki katılım düzeyine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumunu ile ilgili “yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın, yaşam koşullarım çok iyi, yaşamımdan hoşnutum, şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebilirim” sorularına genellikle biraz uygun cevabını verdikleri; yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiç bir şeyi değiştirmedim sorusuna ne uygun ne de uygun değil cevabını verdikleri ve sonuçlara baktığımızda genel ortalama olarak biraz uygun cevabı verdikleri görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin yaşam doyumlarının istedikleri gibi olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

4.4 Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet, kıdem, yaş, öğretmenlik türü(sınıf, branş öğretmenliği), aynı okulda çalışma süresi, kadro durumu(ücretli, kadrolu), medeni durum, eğitim durumu, sendikalı olup olmama durumuna göre farklılık göstermekte midir? ” sorusuna cevap aranmıştır. Bu alt problemin çözümüne ilişkin Independent Samples t Testi ve One-Way ANOVA analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

4.4.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

Öğretmenlerin yaşam doyumunu ölçeceği aracılığıyla cinsiyet değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi uygulanmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.15’ te verilmiştir.

Tablo 4.15

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortalama	SS	SHx	t testi		
						T	sd	P
Yaşam doyumu	Kadın	137	4,5650	1,2906 7	,11027	-,656	,016	,900
	Erkek	192	4,6563	1,2117 1	,08745			

Tablo 4.15’ te görüldüğü gibi, ilköğretim okul öğretmenlerinin yaşam doyumu ölçeğine verdikleri puanlarının “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -0,656$; $p > .05$). Bu sonuca göre ilköğretim okul öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeyini cinsiyet farkının etkilemediği görülmektedir. Çizelgede de gördüğümüz üzere erkek öğretmen sayısı fazla olmasına rağmen sonuçlar birbirine yakın çıkmıştır. Yaşam doyumu düzeylerinde cinsiyet farkının anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varmaktayız.

4.4.2. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam doyumu anketine bağlı olarak öğretmenlik kıdemi değişkenine göre verdikleri cevaplara One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.16’ da verilmiştir.

Tablo 4.16 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğretmenlik Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları

N, Ortalama ve SS Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var.K.	K.T.	S.d.	K.O.	F	P
Yaşam Doyumu Düzeyleri	1-5 yıl	68	4,9382	1,20559	G.Arası	16,390	4	4,098		
	6-10 yıl	112	4,4589	1,30878	G.İçi	491,261	324	1,516		
	11-15 yıl	81	4,4148	1,23076	Toplam	507,651	328			
	16-20 yıl	30	4,9333	1,21976					2,702	,031
	21 yıl ve üzeri	38	4,7000	1,03218						
	Toplam	329	4,6182	1,24407						

Tablo 4.16 incelendiğinde, ilköğretim okul öğretmenlerinin yaşam doyumu ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının “Öğretmenlikteki Kıdem Yılı” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA sonucunda öğretmenlikte kıdem yılı puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($F= 2,702; p<0.05$)

ANOVA sonrası anlamlı farklılığın hangi kıdem yıllarından kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Post-Hoc analiz teknikleri uygulanmıştır. ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, ölçek toplam puanı varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Tukey çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları tablo 4.17’ de sunulmuştur.

Tablo 4.17

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları

Puan	Değişken (i)	Değişken (j)	Ort. Farkı (i-j)	SHx	P
Yaşam Doyumu Düzeyleri	1-5 yıl	6-10 yıl	,47931	,18930	,086
		11-15 yıl	,52342	,20253	,076
		16-20 yıl	,00490	,26989	1,000
		21 yıl ve üzeri	,23824	,24940	,875
	6-10 yıl	1-5 yıl	-,47931	,18930	,086
		11-15 yıl	,04411	,17960	,999
		16-20 yıl	-,47440	,25314	,333
		21 yıl ve üzeri	-,24107	,23117	,835
	11-15 yıl	1-5 yıl	-,52342	,20253	,076
		6-10 yıl	-,04411	,17960	,999
		16-20 yıl	-,51852	,26317	,283
		21 yıl ve üzeri	-,28519	,24212	,764
	16-20 yıl	1-5 yıl	-,00490	,26989	1,000
		6-10 yıl	,47440	,25314	,333
		11-15 yıl	,51852	,26317	,283
		21 yıl ve üzeri	,23333	,30074	,937
	21 yıl ve üzeri	1-5 yıl	-,23824	,24940	,875
		6-10 yıl	,24107	,23117	,835
		11-15 yıl	,28519	,24212	,764
		16-20 yıl	-,23333	,30074	,937

Tablo 4.17 incelendiğinde; İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “mesleki kıdem” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre; 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11- 15 yıllık öğretmenlerin 16-20 yıllık ile 21 ve üzeri öğretmenler arasında; 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11- 15 yıllık öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Uzun yıllar öğretmenlik mesleği yapanların yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olduğu; meslekteki kıdemi az öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Kıdem arttıkça yaşam doyumu düzeyindeki yükselmeyi alışkanlıklara ve alışkanlıkların getirmiş olduğu standartlardan vazgeçmemeye bağlayabiliriz.

4.4.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaş değişkenine göre verdikleri cevaplara One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.18’ te verilmiştir.

Tablo 4.18

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Yaş” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları

N, Ortalama ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Pu an	Grup	N	Ort.	SS	Var.K.	K.T.	S.d.	K.O.	F	P
Yaşam Doyumu	21-30	123	4,7691	1,25189	G.Arası	12,098	3	4,033	2,645	,049
	31-40	146	4,4452	1,28455	G.İçi	495,553	325	1,525		
	41 yaş ve üzeri	60	4,6120	1,10318	Toplam	507,651	328			
Yaşam	Toplam	329	4,6182	1,24407						

Tablo 4.18 incelendiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam doyumu ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının “Yaş” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA sonucunda yaş puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2,645; p<0.05).

ANOVA sonrası anlamlı farklılığın hangi yaşlardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Post-Hoc analiz teknikleri uygulanmıştır. ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, ölçek toplam puanı varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Tukey çoklu karşılaştırma tekniği tercih

edilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları tablo 4.19’da sunulmuştur.

Tablo 4.19

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Yaş” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları

Puan	Değişken (i)	Değişken (j)	Ort. Farkı (i-j)	SHx	P
Yaşam Doyumu Düzeyleri	21-30 yaş	31-40 yaş	,32390	,15113	,142
		41 ve üzeri	,15711	,20710	,873
	31-40 yaş	21-30 yaş	-,32390	,15113	,142
		41 ve üzeri	-,16679	,20233	,843
	41 ve üzeri	21-30 yaş	-,15711	,20710	,873
		31-40 yaş	,16679	,20233	,843

Tablo 4.19 incelendiğinde; Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “yaş” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre; 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41 ve üzeri arasında; 21-30 yaş lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. 41 yaş ve üzeri arasında yaşam doyumu düzeyinin diğer yaşlara göre düşük olduğu belirlenmiştir. Yani genellikle genç yaşlardaki öğretmenlerin yaşam doyumları diğer yaşlara göre daha fazladır diyebiliriz. Öğretmenlerin 21- 30 yaş diliminde genç oldukları ve daha aktif bir hayat yaşadıkları düşünülürse yaşam doyumunun da buna bağlı olarak yüksek çıktığını düşünebiliriz. Be kadar yaş kriteri yüksek olan öğretmenlerin yaşamlarına bir alışılmışlığı varsa da bu durumda yaşamdan alınan haz daha azdır diyebiliriz.

4.4.4. Öğretmenlerin Öğretmenlik Türü (sınıf, branş öğretmenliği) Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

Öğretmenlerin öğretmenlik türü değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.20’ de verilmiştir.

Tablo 4.20

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanların “Öğretmenlik Türü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortalama	SS	SHx	t testi		
						T	Sd	P
Yaşam Doyumu	Sınıf öğretmeni	145	4,4593	1,18301	,09824	-2,067	0,596	0,441
	Branş öğretmeni	184	4,7435	1,27946	,09432			

Tablo 4.20’ de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğine verdikleri puanlarının “Öğretmenlik Türü” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -2,067$; $p > .05$). Bu sonuca göre öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyini “Öğretmenlik Türü” değişkeninin etkilemediği görülmektedir. Diğer bir deyişle sınıf ve branş öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerinin yaklaşık olarak aynı oldukları, öğretmenlik türü değişkeninin ayırt edici bir değişken olmadığı belirlenmiştir.

4.4.5. Öğretmenlerin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre verdikleri cevaplara One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.21’ de verilmiştir.

Tablo 4.21

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Aynı Okulda Çalışma Süresi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları

N, Ortalama ve SS Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var.K.	K.T.	S.d.	K.O.	F	P
Yaşam Doyumu Düzeyleri	1-5 yıl	226	4,5257	1,22513	G.Arası	11,043	3	3,681		
	6-10 yıl	82	4,7171	1,25549	G.İçi	496,607	325	1,528	2,409	,067
	11-20 yıl	21	5,1667	1,33417	Toplam	507,651	328			
	Total	329	4,6182	1,24407						

Tablo 4.21 incelendiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam doyumu ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının “Aynı Okulda Çalışma Süresi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA sonucunda Öğretmenlik Türü puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,409$; $p>0.05$). Bu durumda aynı okulda çalışma süreleri farklılaşsa bile yaşam doyumlarında bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

4.4.6. Öğretmenlerin Kadro Durumu Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

Öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeği aracılığıyla kadro durumu değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.22’ de verilmiştir.

Tablo 4.22

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Anketi Puanlarının “Kadro Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortalama	SS	SHx	t testi		
						T	sd	P
Yaşam Doyumu Düzeyleri	Kadrolu	309	4,5340	1,2302	,06999	-5,032	8,223	,004
	Ücretli	20	5,9200	,53272	,11912			

Tablo 4.22’ de görüldüğü gibi, ilköğretim okul öğretmenlerinin yaşam doyumu ölçeğine verdikleri puanlarının “Kadro Durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t = -5,032$; $p < .05$). Bu sonuca göre öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyinin ortalamalarına bakarak ücretli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre yaşam doyumunu daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Diğer bir deyişle öğretmenler kadrolu olsalar bile yaşam doyumları düşük diyebiliriz.

4.4.7. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

Öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeği aracılığıyla medeni durum değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.23’ te verilmiştir.

Tablo 4.23

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketi Puanlarının “Medeni Durum” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortalama	SS	SHx	t testi		
						T	sd	P
Yaşam	Bekar	82	4,5439	1,53036	,16900			
Doyumu	Evli	247	4,6429	1,13579	,07227	-624	11,739	,001
Düzeyleri								

Tablo 4.23’ te görüldüğü gibi, ilköğretim okul öğretmenlerinin yaşam doyumu ölçeğine verdikleri puanlarının “Medeni Durum” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t = -624$; $p < 0.05$). Bu farklılığın hangi yönde olduğunu bulmak üzere ortalamalara baktığımız zaman evli olanların yaşam doyumlarının bekar olanlara göre daha yüksek çıktığını görmekteyiz. Demek ki evli olanların içinde bulunduğu düzenli yaşam koşulları doyum konusunda da bir artı oluşturmuş diyebiliriz.

4.4.8. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre verdikleri cevaplara One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.24’ te verilmiştir.

Tablo 4.24

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan One-Way ANOVA Sonuçları

N, Ortalama ve SS Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var.K.	K.T.	S.d.	K.O.	F	P
Yaşam Doyumu Düzeyleri	Ön lisans	29	4,9037	,92216	G.Arası	17,243	3	5,748		
	Lisans	279	4,5319	1,26472	G.İçi	490,407	325	1,509	3,809	,010
	Lisansüstü	21	5,2571	1,08654	Toplam	507,651	328			
	Total									
		329	4,6182	1,24407						

Tablo 4.24 incelendiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam doyumu ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının “Eğitim Düzeyi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan One-Way ANOVA sonucunda Eğitim Durumu puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,809; p<0.05).

ANOVA sonrası anlamlı farklılığın hangi yaşlardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Post-Hoc analiz teknikleri uygulanmıştır. ANOVA sonrası post-hoc karşılaştırma tekniklerinden tukey Testi tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları tablo 4.25’te sunulmuştur.

Tablo 4.25

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketine Verdikleri Puanlarının “Öğrenim Durumu” Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post-Hoc Tukey Testi Sonuçları

Puan	Değişken (i)	Değişken (j)	Ort. Farkı (i- j)	SHx	P
Doyumu	Ön Lisans	Lisans	,37180	,24758	,438
		Lisansüstü	-,35344	,35741	,756
Yaşam Düzeyleri	Lisans	Ön Lisans	-,37180	,24758	,438
		Lisansüstü	-,72524*	,27796	,047
	Lisansüstü	Ön Lisans	,35344	,35741	,756
		Lisans	,72524*	,27796	,047

Tablo 4.25 incelendiğinde; ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam doyumu anketine verdikleri puanlarının “Öğrenim Durumu” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc Tukey Testi sonuçlarına göre; ön lisans, lisans ile lisans üstü mezunları arasında lisansüstü mezunlarının yaşam doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer karşılaştırmalara baktığımızda anlamlı bir farklılığın olmadığını söyleyebiliriz. Bu durumda eğitim değişkeninin yükselmesi yaşamı olumlu olarak etkilemekte, yaşamdan alınan doyumu yükseltmektedir diyebiliriz.

4.4.9. Öğretmenlerin Sendika Durumu Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Algıları

Öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeği aracılığıyla sendika durumu değişkenine göre verdikleri cevaplara Independent Samples t Testi yapılmıştır. Bulgular ve yorumlar tablo 4.26’ da verilmiştir.

Tablo 4.26

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Anketi Puanlarının “Sendika Durumu” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Samples t Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Ortalama	SS	SHx	t testi		
						T	sd	P
Yaşam	Evet	180	4,4444	1,18606	,08840			
Doyumu	Hayır	147	4,8313	1,29206	,10657	-2,818	1,523	,218
Düzeyleri								

Tablo 4.26’ da görüldüğü gibi, ilköğretim okul öğretmenlerinin yaşam doyumu ölçeğine verdikleri puanlarının “Sendika Durumu” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Independent Samples t Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -2,818$; $p > 0.05$). Bu sonuca göre ilköğretim okul öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeyini sendikaya üye olup olmamanın etkilemediği görülmektedir. Öğretmenlerimiz arasında sendika faaliyetlerinin aktif olarak yerine getirilmemesi ve yeterince bilgilendirmelerin yapılmaması yüzünden sendikaya üye olup olmamanın yaşam doyumunda bir etkisinin olmadığını söyleyebiliriz.

4.5 Araştırmanın beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “İlköğretim Okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşam doyumları arasında ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmış ve bu alt probleme ilişkin bulgu tablo 4.27’de verilmiştir.

Tablo 4.27

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Puan	Grup	N	Pearson Correlation (r)	P Sig. (2-tailed)
Aralarındaki ilişki	Örgütsel bağlılık	329	0,154	0,005
	Yaşam doyumu	329	0,154	0,005

Tablo 4.27' de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu testimizin sonucuna göre iki bağımsız değişkenimiz arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0154$; $p<0,05$). İki bağımsız değişkenimiz incelendiğinde pozitif yönde bir ilişki olduğu için okula duyulan örgütsel bağlılık düzeyinin artmasıyla yaşam doyumunun da artacağı; yine aynı şekilde yaşam doyumu yüksek olduğu zaman çalışılan kuruma duyulan örgütsel bağlılığın düzeyinde de artış olacağı şeklinde yorumlanabilir. Yine de iki bağımsız değişkenimizin düşük ama anlamlı düzeyde birbirini etkilediğini görmekteyiz. Bu durum, özellikle örgüte duyulan bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik çabaların sadece biri ile sınırlı kalmayıp tüm kurumu kapsadığı ve yürütülecek faaliyetlerin de bu kapsamda ele alınmasının gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonuçlarının genel bir değerlendirmesi yapılmış ve bu değerlendirmeler sonucunda hem uygulamaya hem de ileride bu alanda yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1. SONUÇ

Bu araştırma Denizli ili Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında öğretmenlerde örgütsel bağlılık düzeylerini, yaşam doyumu düzeylerini ve her iki kavramın birbiriyle ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzerine yapılmıştır.

Araştırma sonucuna göre;

- Ankete katılanların 137'si kadın, 192'si erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.
- Ankete katılan 329 ilköğretim öğretmeninden 123 kişi 21-30 yaş aralığı, 146 kişi 31-40 yaş aralığı, 60 kişi 41 ve üzeri yaş aralığındadır. Diğer bir ifadeyle 31-40 yaş aralığında olan öğretmenler daha fazladır.
- Katılımcıların 226'sı 1-5 yıl, 82'si 6-10 yıl, 21'i 11-20 yıl kıdeme sahiptir.
- Ankete katılan ilköğretim öğretmenlerinden 29'u ön lisans, 279'u lisans, 21'i lisansüstü eğitim düzeylerine sahiptir.

Öğretmenlerin bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, alan, kıdem, okulda çalışma süresi ve sendikaya üyelik değişkenleri açısından incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde kıdem ve sendikaya üyelik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde sendikaya üyelik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada sendikaya üye olan öğretmenlerin bağlılık düzeyinin daha yüksek olacağı beklentisiyle sendika değişkenine yer verilmiştir. Ancak beklenenin aksine öğretmenlerin bağlılık düzeylerinde sendikaya üye olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İlköğretim Okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık anketlerine verdikleri cevaplar incelendiğinde genç öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu, orta yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda da etken olarak belli yaştan sonra çevreye, okula, hayata alışma, aitlik hissi gösterilebilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını kadın ve erkek öğretmenlere göre incelersek erkek öğretmenlerin kurumlarına daha fazla bağlılık gösterdiklerini, kadın öğretmenlerde bu bağlılığın daha az olduğunu söyleyebiliriz.

Erkeklerin daha iyi pozisyonda çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları söylenebilir. Türk toplumunda erkeklerin evi geçindirme, aile reisliği gibi toplumsal rolleri daha baskın olduğu için erkekler kadınlara oranla, mesleklerine yönelik daha çok sorumluluk hissediyor olabilirler. Kadınlar ise daha çok aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları kurum ikinci planda kalmakta ve örgütlerine daha az bağlanmaktadırlar diyebiliriz.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakacak olursak evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Evli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları bekâr öğretmenlerden daha fazladır. Evli olan çalışanların, ailelerine karşı maddi sorumlulukları olduğu için, işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyecekleri ve bu yüzden örgütsel bağlılıklarının artacağını söyleyebiliriz. Diğer bir deyişle evlilik kurumu sosyal bir sorumluluktur ve devamı için maddi- manevi olanakların devam etmesi son derece önemlidir.


Araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul türü değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde böyle bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları incelendiğinde branşlara göre bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Araştırma grubundaki öğretmenler incelendiğinde maddi açıdan tatmin olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yaşam düzeylerinin daha yüksek olduğu, maddi açıdan ihtiyaçları yeterince karşılanmayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve yaşam düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırma grubundaki öğretmenler incelendiğinde yaşam doyumu anketine verilen cevaplara bakılarak öğretmenlerin genel olarak kararsız oldukları ya da yeterince yaşam doyumuna sahip olmadıkları belirlenmiştir. Yaş aralıklarına bakıldığında ise 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin daha genç öğretmenlere göre daha fazla yaşam doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin cevapları incelendiğinde ise yaşam koşullarını değiştirmekten korktukları ve genel olarak bu konuda da kararsızlık çektiklerini söyleyebiliriz.

5.2 ÖNERİLER

Bu başlık altında araştırma sonuçlarına göre ortaya konan önerilere yer verilmiştir.

 Öğretmenin bağlılığı, bulunduğu okulda yapabileceği eğitim faaliyetlerinin en iyisini yapmaya yönlendiren, duygusal ve zihinsel adanmışlığı ifade eder. Öğretmenlerin bağlılığı ve yaşam doyumu son dönemde yöneticilerin ve eğitim kurumlarının en çok önem verdiği konuların başında geliyor. Çalışma ortamında bağlılık söz konusu olduğunda ücret, yan haklar ve performans yönetiminin önemi yeni kuşak öğretmenlerde giderek artmaktadır. Bu kuşakta önemli olan; Çalıştığım okul beni ne kadar geliştirir? İlerlememi sağlayacak imkânlara sahip olmamı sağlayacak mı? Bu okulda kalmam yaşam doyumuma olumlu etki sağlar mı? Soruları araştırdığımız kavramların cevabı olabilir.

Yapılan araştırmalara göre bağlılık ve motivasyonu en fazla arttıran etkenleri şöyle sıralayabiliriz:

- 1- Kariyer: Öğretmenlik mesleği tekdüze bir meslek olmaktan çıkarılmalı, kariyer basamakları getirilmeli ve bu sadece kademe-derece ilerlemesi şeklinde olmamalıdır.
- 2- Görevde yükselme: Öğretmenler sınavlar, mülakatlar ve değerlendirmelerle istedikleri zaman görevde yükselmeleri sağlanmalı ve desteklenmelidir. Bu da tarafsız bir şekilde yapılmalıdır.
- 3- Gelişim fırsatları: Öğretmenler için gelişim fırsatları yaratılmalı, yararlı seminer, gezi ve etkinliklere gönüllü olarak özendirilerek katılımı sağlanmalıdır. Öğretmenleri çeşitli sosyal aktivitelere yönlendirilerek, geliştirici kurslara katılmaları sağlanarak yaşam doyumları büyük ölçüde geliştirilir.
- 4- Takdir edilme: Yapılan iş ne olursa olsun takdir edilme her insanın ihtiyacıdır. Manevi doyum çoğu zaman maddi doyumdan daha önce gelmektedir. Veliler, okul müdürü, milli eğitim tarafından takdir edilen öğretmen işine daha candan bağlanmakta ve severek işine gelmektedir.
- 5- Güven sağlayan yönetim tarzları: Okul ortamında ve üst yönetimlerde güven sağlayan yönetimin olması ve öğretmene verilen destek okula olan bağlılığı ve inancı arttıracaktır.
- 6- Ücretlerin tatmin edici olması: Bu bağlamda öğretmenlerin buldukları kurumda uzun yıllar hizmet etme ve bağlılıklarını sağlamak için öncelikle tatmin edici bir ücret ve yan haklara (ikramiye, özel sağlık sigortası, seyahat çeki vb.) sahip olmaları ve ayrıca eğitim faaliyetlerini planlamaya uygun bir çalışma ortamlarının

olması son derece önemlidir. Teknoloji olarak yeterliliklere sahip bir sınıf kuruma olan bağlılığı da arttırmaktadır.

- 7- Adil olarak verilen ödüller: Görevinde başarı sağlayan öğretmenlere adil olarak ödüller verilmeli ve ödül almayanlarda cesaretlendirilmelidir. Bu sayede doyum artacak ve buna bağlı olarak olumlu ortam oluşacaktır.
- 8- Sorumluluk verme: Törenlerde, kutlamalarda ve araştırma alanlarında öğretmenler yönlendirilmeli bu sayede bağlılık seviyesi yükseltilmelidir.

Bayan öğretmenlere görevler verme: Bayan öğretmenler değişmeye daha açık olduğundan okulda yapılacak değişim faaliyetlerinde özellikle bayan öğretmenlere görev verilerek değişim başarı ile sonuçlandırılabilir.

- 9- Yöneticilerin öğretmenleriyle iletişimi: Yöneticilerin öğretmenleriyle çeşitli iletişim araçlarıyla sürekli iletişim halinde olması önemlidir. Öğretmenleriyle iletişim halinde olan problemlerini dinleyen, önemli günlerini kutlayan yöneticilerin yaklaşımı öğretmenler üzerinde son derece olumlu etki yaratır.
- 10- Kararlara dâhil edilme: Kararlara dâhil edilen öğretmen kendisini daha değerli ve bağlı hissetmektedir.

Yukarıdaki etkenlere baktığımızda öğretmenin okuluna bağlılığı ve buna bağlı olarak yaşamdan aldığı doyum kendisine sunulan imkânlar ölçüsünde belirgin şekilde artacaktır.

Bağlılık konusunda başarılı okullar, diğerlerine göre daha fazla büyüme göstermektedir. Bu okullar daha favori ve istenen okullar arasına girmekte ve okullardaki mutlu ortam öğretmenlerin okuldan gitmek istemelerini azaltmaktadır.

Yapılan araştırmada da bu durumların yansıtıcıları olan soruların cevaplarını bulmaktayız. Alınan önlemler, farkındalık, destek verme hem bağlılığı arttıracak hem yaşam doyumunu gözlenebilir ölçüde arttıracaktır.

KAYNAKLAR

- Alamur, B. , (2005). *Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü Sos. Bil. Ens., Eskişehir.Akçadağ, 2008
- Avşaroğlu S. , Deniz M.E ve Kahraman A.(2005). *Teknik öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005 - 14: 115-129.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Sayıştay Dergisi, Sayı 59, Ekim-Aralık. Bozkurt ve Yurt, 2013
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Celep, 1996
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Ankara: Anı Yayıncılık. Celep, 2009
- Çeçen, A.A. (2008). *‘Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu Yordamında Bireysel Bütünlük Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu ve Benlik Saygısı*, 19-30.
- Çöl, G. (2004). *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*, Cilt. 6. Sayı:2. S. 4–11.
- Demir B. (2013). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Deniz, E. ve Yılmaz, E. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya: Eğitim Fakültesi İnönü Üniversitesi.
- Dilmaç, B., Ekşi, H. (2008). *Meslek Yüksek Okullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları ve Benlik Saygılarının İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20, 279-289
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi*. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37-61.

- Dolu, Banu (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi.
- Erkan, S.(2006). *Askeri Öğrencilerin Yaşam Doyumları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Güler, B. K., Emeç, H. (2006), “Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi”, D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Fakültesi Dergisi, 21 (2), 129-149.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Edirne.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*
- Güzelbayram, Ş (2013). *Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, S. 3(1), s. 57-64.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Yayıncılık. Keser, 2005
- Kılıçarslan, S. (2013). *Okul yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir İli Karabağlar İlçesi Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Köker S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(2), 101-115.
- Örkün, Ü.(2011). *Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması*, Adana.
- Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özgen, F. (2012). *Ç.O.M.Ü Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*, Çanakkale.
- Özkan, V. (2008) . *İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Sakarya Üniversitesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya

- Polat, S., Uğurlu, C. T. (2009a). *İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki*. 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 01-03 Mayıs 2009, sayı: 293, 15-20. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Somuncu, F.(2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma*, Eskişehir.
- Şener, A.(2002), *Yaşlılık, Yaşam Doyumu ve Boş Zaman Faaliyetleri*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tatlı, H.(2008). *Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi*, Elazığ.
- Tok, N. T. (2004). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi*. Kamu-İş; C: 9, S: 4.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E.ve Çıraklar, N.H. (1998). *Örgütsel Bağlılığın Temel Faktörleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, No: 11.
- Ünal S., Karlıdağ R., Yoloğlu S. (2001). *Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi*. Klinik Psikiyatri Dergisi, 4, 113-118.
- Vara Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yılmaz, Sayı 1.
- Yüksel, Y. (1993). *İnançlar Tutumlar ve İş Ahlakı: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

EKLER**Ek A: Araştırma İzin Belgesi**

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.20.20.00-044.01.00.00 / 17853
Konu : Anket Onayı.

28 Mayıs 2012

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 18/05/2012 tarih ve 2252 sayılı yazıları.
b) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 08/05/2012 tarih ve 2124 sayılı yazıları.

1-Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezsiz yüksek lisans programı öğrencisi Güliz ÖZDEMİR İlgi a) yazı ekinde adı geçen Müdürlüğümüze bağlı Merkez İlköğretim Okullarında "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Eğitim-Öğretim, Eşgüdümleme ve Bilişim Teknolojilerini Kullanma Açısından Karşılaştıkları Sorunlar" konulu araştırmasına yönelik anketi uygulamak istemektedir.

2- Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hülya HOYRAZ ilgi b) yazı ekinde adı geçen Müdürlüğümüze bağlı İlköğretim Okullarında "İlköğretim Okullarında Çalışmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Yaşam Doyum Düzeyleri ve Bu Düzeyler Arasındaki İlişki Nedir" konulu araştırmasına yönelik anketi uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaatlar ile ilgili Lisans, Yüksek Lisans, Doktora öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (İlköğretim/Ortaöğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2011/2012 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup;

Olurlarınıza arz ederim.


Şehabettin AKGÜL
Millî Eğitim Müdürü


OLUR
25/05/2012
Alp ASLANARGUN

Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.20.20.00-044.01.00.00
Konu : Anket Onayı.

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


Alp ASLANARGUN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları (a,b)



EK B : Anket Formu

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu, “İlköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile yaşam doyum düzeyleri ve bu düzeyler arasındaki ilişki’yi” incelemek amacıyla düzenlenmiştir. Elde edilecek olan bilgiler, bilimsel amaçlar doğrultusunda topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle adınızı yazmanıza gerek yoktur.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel sorular; ikinci ve üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık ve yaşam doyumunu ile ilgili sorular yer almaktadır. Araştırmanın geçerliliği açısından, tüm soruları yanıtlamanız büyük önem taşımaktadır .

İlginizden dolayı çok teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

BÖLÜM I**1. Cinsiyetiniz**

1. () Erkek 2. () Kadın

2. Yaşınız

1. () 21-30 2. () 31-40 3. () 41-50 4. () 51 ve üzeri

3. Medeni Haliniz

1. () Bekar 2. () Evli

4. Öğretmenlik Kıdeminiz

1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 21 yıl ve üzeri

5. Aynı okulda çalışma süreniz

1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 21 yıl ve üzeri

6. Branşınız

1. () Sınıf Öğretmeni 7. () Müzik
2. () Matematik 8. () Görsel Sanatlar
3. () Türkçe 9. () Beden Eğitimi
4. () İngilizce 10. () Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
5. () Sosyal Bilgiler 11. () Diğer.....(Lütfen belirtiniz)
6. () Fen Bilgisi

7. Eğitim Düzeyiniz

1. () Ön lisans 4. () Doktora
2. () Lisans 5. () Diğer(Lütfen belirtiniz)
3. () Yüksek Lisans

8.Kadro durumunuz

1.()Kadrolu 2.()Ücretli

9.Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

1.() Evet 2. () Hayır

10. Katıldığınız seminer yada kurslarda örgütsel bağlılık ve yaşam doyumunu ile ilgili konulara yer verildi mi?

1.() Evet 2. () Hayır

EK C: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Okulunuza karşı hissettiklerinize yönelik ifadeler		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Çalıştığım okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Çalıştığım okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Çalıştığım okuldan dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bu okul benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Şu an bu okuldan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Benim için bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Başka bir iş ayarlamadan bu okuldan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Bu okuldan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Çalıştığım okula çok şey borçluyum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK D: YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ

	Hiç Uygun değil	Uygun değil	Biraz Uygun değil	Ne uygun nede uygun değil	Biraz uygun	Çok uygun	Pek çok uygun
1.Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın	1	2	3	4	5	6	7
2.Yaşam koşullarım çok iyi	1	2		4	5	6	7
3.Yaşamımdan hoşnutum	1	2	3	4	5	6	7
4.Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebilirim	1	2	3	4	5	6	7
5.Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbirşeyi değiştirmezdim	1	2	3	4	5	6	7

EK E:ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Hülya
Soyadı	HOYRAZ KUŞ
Doğum yeri ve tarihi	Antalya/ 10.06.1984
Uyruğu	T.C.
İletişim adresi ve e-mail adresi	Cumhuriyet İlkokulu- Honaz- DENİZLİ mymavim@hotmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Güzelbağ İlkokulu- Antalya Güzeloba ortaokulu- Antalya
Ortaöğretim	Antalya Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Süleyman Demirel Üniversitesi- Burdur Eğitim Fakültesi
Yükseköğretim (YüksekLisans)	Pamukkale üniversitesi
Yabancı dil	
Yabancı dil adı	İngilizce
Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki deneyim
2004- 2005	Antalya ili Korkuteli ilçesi Taşkesiği Köyü İlkokulu sınıf öğretmenliği
2006- 2009	Van İli Başkale ilçesi Albayrak İlkokulu sınıf öğretmenliği
2009-2011	Siirt ili Şirvan ilçesi Taşlı Yatağan Köyü İlkokulu müdür yetkili sınıf öğretmenliği
2011- 2015	Denizli ili Honaz ilçesi Cumhuriyet İlkokulu sınıf öğretmenliğine devam etmekte.

