

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Şamil TEL
Dr. Bülent TATLISU

Editör
Doç. Dr. Murat TÜRAN



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUMLARI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ¹**

Şamil TEL

Dr. Bülent TATLISU

Editör

Doç. Dr. Murat TURAN

¹ Bu kitap Şamil TEL'e ait, Doç. Dr. Murat TURAN ve 2. Danışman Dr. Bülent TATLISU danışmanlığında hazırlanan "*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



***Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ile
Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi***
Şamil TEL, Dr. Bülent TATLISU

Genel Yayın Yönetmeni: Berkan Balpetek

Editör: Doç. Dr. Murat TURAN

Yayın Tarihi: Ekim 2024

Yayıncı Sertifika No: 49837

ISBN: 978-625-6183-03-2

© Duvar Yayınları

853 Sokak No:13 P.10 Kemeraltı-Konak/İzmir

Tel: 0 232 484 88 68

www.duvar yayinlari.com

duvarkitabevi@gmail.com

İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
1.GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Örgütsel Bağlılık	3
2.1.1. Örgütsel bağlılık kavramı	3
2.1.2. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları	6
2.1.3. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler	7
2.1.4. Örgütsel bağlılık sonuçları.....	8
2.2. İş Doyumu	11
2.2.1. İş doyum kavramı.....	11
2.2.2. İş doyumunu etkileyen faktörler	12
3.YÖNTEM	14
3.1. Araştırma Tipi	14
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	14
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	14
3.4. Veri Toplama Araçları	14
3.5. Verilerin Toplanması	15
3.6. İstatistik Analizi	16
3.7. Araştırma Etik İlkeleri.....	16
4. BULGULAR	17
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	25
5.1. Öneriler.....	30
KAYNAKLAR	31
EKLER	38

TEŐEKKÜR

Çalıőmam süresince bana yön gösteren ve düşünceleriyle her zaman destek olan değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Murat TURAN 'a bilgi birikimleri ve değerli görüşleriyle katkı sağlayan değerli hocalarıma, ayrıca eğitim hayatım boyunca bugünlere gelmemde maddi, manevi desteğini hep yanımda hissettiğim biricik aileme Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Şamil TEL

ÖZET

Amaç: Bu araştırmada Beden Eğitimi Öğretmeni olarak görev yapan bireylerin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmaktadır.

Gereç ve Yöntem: Araştırma grubunu 129 erkek ve 73 kadın olmak üzere toplam 202 Beden Eğitimi Öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada, sistematik ve bilimsel bir şekilde bilgi toplamak amacıyla yaygın olarak kullanılan anket yöntemi uygulandı. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan form ile birlikte; Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen, Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 15 maddelik 5’li likert tipli ve 3 alt boyuttan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve R.V Davis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist (1967) tarafından geliştirilen, Baycan ve Fişek (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 maddelik 5’li likert tipli ve 2 alt boyuttan oluşan “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için ikili değişkenlerde t-testi, üç ve daha fazla değişkenlerde ise one-way anova testi uygulanmış ve değişkenlerin anlamlı çıkmasından dolayı LSD testi yapılmıştır.

Bulgular: Yapılan analizler sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık durumlarını cinsiyetin, medeni durumun, yaşın, görev yaptığı yerin, çalışma süresinin; iş doyumlarını ise yaşın, görev yaptığı yerin, çalışma süresinin etkilediği tespit edildi.

Sonuç: Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da benzer şekilde yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study is to investigate the job satisfaction and organizational commitment levels of individuals working as Physical Education Teachers in Erzurum, considering various variables.

Materials and Methods: The research group consisted of a total of 202 Physical Education Teachers, including 129 men and 73 women. In the study, a commonly used survey method was applied to systematically and scientifically collect data. As a data collection tool, the study utilized a form developed by the researcher to determine the demographic characteristics of the teachers, along with the "Organizational Commitment Scale," which consists of 15 items on a 5-point Likert scale and 3 sub-dimensions, developed by Penley and Gould (1988) and adapted into Turkish by Ergün and Çelik (2019). Additionally, the "Job Satisfaction Scale," which consists of 20 items on a 5-point Likert scale and 2 sub-dimensions, developed by R.V. Davis, D.J. Weiss, G.W. England, and L.H. Lofquist (1967) and adapted into Turkish by Baycan and Fişek (1985), was used. Since the data showed a normal distribution, a t-test was applied for binary variables and a one-way ANOVA test for three or more variables. Due to the significance of the variables, the LSD test was also conducted.

Findings: As a result of the analyses, it was determined that the organizational commitment of the teachers was influenced by gender, marital status, age, workplace, and length of service. Additionally, their job satisfaction was influenced by age, workplace, and length of service.

Conclusion: According to the research results, it was observed that teachers with high job satisfaction also had high levels of organizational commitment.

Keywords: Physical Education Teacher, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

TABLolar DİZİNİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	17
Tablo 4.2. Katılımcıların İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Durumları Alt Boyutlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis).....	18
Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	18
Tablo 4.4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	19
Tablo 4.5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)	20
Tablo 4.6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Görev Yaptığınız Yer Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)	21
Tablo 4.7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Çalışma süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)	22
Tablo 4.8. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Tablosu)	23

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

<u>Simgeler</u>	<u>Açıklama</u>
N	Frekans
(%)	Yüzdellik
<	Küçüktür
>	Büyüktür
\bar{x}	Aritmetik ortalama
P	Madde Güçlük İndeksi
α	Cronbach-Alpha Katsayısı

<u>Kısaltmalar</u>	<u>Açıklama</u>
Ss.	Standart Sapma
Std.	Standart
vd.	Ve Diğerleri
vb.	Ve Benzeri
ark.	Arkadaşları
Akt.	Aktaran

1.GİRİŞ

Davis (1988) tarafından, bireyin işinden duyduğu memnuniyet olarak tanımlanan iş doyumunu, günlük olarak zamanının önemli bir bölümünü işte geçiren kişiler için önemlidir. Küreselleşmenin hızla ilerlediği günümüz organizasyonlarında, bireylere vatandaş ya da müşteri gibi davranmak, bu organizasyonların daha başarılı olmasına yardımcı olabilir. Çünkü örgütleri ayakta tutan temel unsurlar, insana olan ihtiyacı hiç bitmeyen örgütlerin çalışanlarını ne kadar mutlu ettiğidir. İş dünyasında, kuruluşlar belirli hayatta kalma stratejileri geliştirmiştir.

Bu stratejilere kimlik kazandıracak nitelikli insanlara ihtiyaç duymuşlar ve kadrolarını buna göre seçmişlerdir. İş hayatında kendilerine yer edinmeye ve söz sahibi olmaya çalışan örgütler ve örgüt çalışanları, kendi ihtiyaçlarını ortak bir potada eritmek için çaba harcamışlardır (Aydiner, 2011).

Tarihsel süreç boyunca çalışma hayatına ilişkin çeşitli kavramlar ortaya atılmış ve araştırmacılar özellikle örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti kavramlarına odaklanmışlardır. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişki geçmişten bugüne kadar devam eden bir olgudur. İnsanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmekte olup, bireyin sosyal ve fiziksel ihtiyaçlarına uygun şekilde kendini geliştirmesi, sosyal statü ve prestij kazanmasını da beraberinde getirmektedir. Küreselleşen ve sürekli değişen dünyada, insan bilgi, beceri ve yetenekleri ile varlığını sürdüren ve gelişen stratejik bir kaynak olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların amaç ve değerlerinin örgütün amaç ve değerleri ile uyumlu olması, örgüte katkı sağlayan önemli bir unsurdur (Çekmecioğlu, 2006). Örgütlerin başarısında kritik rol oynayan insan kaynağı, günümüzde örgütlerin en kıymetli varlığı haline gelmiş ve örgütle güçlü, verimli, karşılıklı güvene dayalı ilişkiler kurmak örgütlerin temel hedeflerinden biri olmuştur. Bireyin örgütün değerlerini, normlarını ve amaçlarını benimsemesi, örgüte olan inancı, örgütün gerçek bir parçası olma hissi ve örgütte kalma arzusu, örgütsel bağlılık kavramını tanımlar (Ulu, 202). Kuruluşlar,

hedeflerine ve isteklerine ulaşmak için özel stratejiler geliştirmiş, sektördeki rakiplerini geride bırakmak, pazar payını artırmak ve iş dünyasında var olma mücadelesinde sürekliliği sağlamak amacıyla adımlar atmıştır. Örgütlerin bu hedeflere ulaşabilmesi için doğru yönetim anlayışı, doğru stratejiler ve uygun insan kaynaklarına ihtiyaçları vardır. Uygun şekilde seçilmiş çalışanlarla örgüt, hedeflerine daha hızlı bir şekilde ulaşacaktır. Bu süreçte örgütsel bağlılık, örgütlerin temel stratejilerinden biri olarak önemli bir rol oynar (Uçar, 2017).

Örgütsel bağlılığa değer veren işverenler, çalışanın bu taahhüdü yerine getirmesini bekler. Örgüt ile çalışan arasındaki iletişimin gücü başarının artmasına yardımcı olur. Kurumun çalışanlarının motivasyonunu artıran, uzmanlık alanlarını destekleyen, bilgi ve becerilerini genişleten eğitimler sunması çalışanların kuruma bağlılığını artıran olumlu unsurlardır (Bayram, 2005). İş tatmini yüksek olan çalışanlar, vatandaş veya müşteri tatmini sağlayarak kuruluşlara verimlilik sağlamaktadır. İş doyumu düşük olan çalışanların örgütlerin verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarının iş doyumunu periyodik olarak ölçmeleri ve elde edilen sonuçlara göre verimliliklerini artırmaları gerekmektedir. Bu nedenle hizmet sektöründe rekabet etmek isteyen kuruluşlar insan faktörünü ihmal etmeden ilerlemeye devam etmelidir. Çünkü bir örgütün başarısı, çalışanlarını ne kadar mutlu ettiğine bağlı olarak, çalışanların işlerini ne derece sahiplendiklerine de bağlıdır (Kılıç, 2007).

Yapacağımız çalışma da bu faktörleri göz önünde bulundurularak beden eğitimi öğretmenlerini iş doyumları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmış olup, öğretmenlerin ne derecede örgütlerine bağlı olduklarını tespit edip, okullarından hizmet alan öğrenci ve velilerin memnuniyet derecelerini artırmak amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Bağlılık

2.1.1. Örgütsel bağlılık kavramı

Örgüt yapısı, geniş bir anlam derinliğine sahip olup, genel olarak herkes tarafından anlaşılabilir ve kısa ve öz bir şekilde özellikleri genellikle güçlükle teşkil etmektedir. Bu nedenle, organizasyonun basit ve etkili bir biçimde ifade edilmesi adına birçok farklı tanım geliştirilmiştir.

Örgüt, bir araya gelmiş, koordineli eylemleri ile otomasyonu, fonksiyon, yönetim, üretim, iletişim gibi çalışmalarını gerçekleştiren bir sistem olarak tanımlanabilir (Sökmen, 2010).

Örgüt, kurumsal faaliyetlerin belirli amaçlara ulaşmak için bir araya getirilmesi ve sistematik bir şekilde koordine edilmesiyle ortaya çıkan bir sistemdir (Katz & Kahn, 1977).

Örgüt, belirlenmiş hedeflere yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla, gerçekleştirilmesi kabul edilen davranışsal normlar, yetki ve sorumluluklar çerçevesi bir araya gelen, toplumsal olarak benimsenmiş, bütünsellik ve süreklilik arz eden bir yapıdır. Ayrıca

Örgütler, toplumsal gelirlerin temel belirsizliklerinden biri olarak, iş birliği amacıyla ve belirli bir düzen içerisinde faaliyet gösteren sosyal sistemlerdir. Bu sistemlerin hem kişisel olarak ayakta kalmalarına yardımcı olması hem de toplumsal düzenin sağlanmasına yardımcı olması sağlanır. Örgütlerde yapılabilecek rollerin, yetki ve sorumlulukların net bir şekilde açılması, gerçekleştirme etkinliği ve verimliliği kritik bir tutma özelliğine sahiptir. Ayrıca, örgütlerdeki etkileşimler, çoğalma tutumları ve süreleri, ayrılma aralıkları ve performans üzerinde önemli bir sıcaklığa sahiptir. (Bozkurt ve diğerleri, 1998).

Örgütlerin çıktıları, insanların sarf ettikleri çaba, bilgi ve depolanan iş parçalarının entegre edilmesiyle elde edilen özelliklerle doğrudan erişilebilir. Çalışanların kayıtlarının, çıkış performansının ve üretkenliğin temel parçalarının

olup olmadığı, bu kapasitenin etkin kullanımı, çıkış başarıyı büyük ölçüde şekillendirmektedir (Bursalıoğlu, 1981).

Bir örgütün kuruluşundaki temel amaç olan karlılığın sürdürülmesinin sağlanması için, üretim faktörleri arasında en önemli olanı insan kaynağıdır. Bunun için, hammadde, sermaye, bilgi, yenilik, girişim, teknoloji ve işgücü gibi önemli üretim faktörlerinin yeterli şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu faktörler arasından en önemli olanı insan kaynağıdır, çünkü mevcut durumun etkin bir şekilde kullanılması için donanımlı ve amaçlar doğrultusunda motive edilmiş işgücüne ihtiyaç vardır (Güney, 2007).

Örgütler, ortak misyon ve vizyon açısından bir araya gelen yapılar olarak tanımlanmakta olup, bu yapıların etkinliğinin ve geliştirilmesi için yeni yaklaşımların geliştirilmesi ve örgütsel temel unsurların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu birlikteliğin, özellikle insan faktörünün yardım bilgisinin ve örgütlü olan ilişkilerin üst düzeyden ayrılan kritik bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bu yapısal, örgütsel oluşuma ilişkin bölgelerdeki en önemli unsurlardan biri, kalıcılıktır.

Bağlılık, bir kişinin kendisini, verdiği söze veya hareket şekline tümüyle bağlı olarak kendisini adaması ya da bir taahhütte bulunması olarak tanımlanabilir. Bu, kişinin kendini, verdiği söze veya hareket şekline kendini zorunlu hissetmesi anlamına gelir (Manion, 2004).

Cohen ve Freund (2005) tarafından ortaya konulan bağlılık kavramı, 1970'li yıllardan itibaren araştırmacılar tarafından sürdürülmüştür. Özellikle, bu kavramın çalışanın iş tatminine etkisi olan olumsuz unsurların belirlenmesi ve bunu destekleyen çeşitli açıklamaları da güçlendirmesi büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, bağlılığın düşük seviyede olması, iş görenin uyumsuzluğunu, çalışanların yeterli doyumunu alamamasını ve iş görenlerde isteksizlik, düşük motivasyon gibi durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile ve amaçları ile kendisinin birleştirmesiyle ortaya çıkan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık, örgütle birey arasındaki ilişkiyi güçlendirmekte ve iş görenlerin aynı misyonu paylaşmalarına

ve ortak değerlerin gelişmesine olanak sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık araştıranların tercih etme nedenleri arasında, örgütsel kalite yükselmesi, çalışanların kendilerini örgüt ile özdeşleştirmesi, kurumsal değişimleri görme seviyesi, üretkenlik ve iş gücü devri gibi çıkarların olması yer almaktadır (Sığırı, 2007). Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile ve amaçları ile kendisinin birleştirmesini gerektirmektedir ve bu bağlılık, hayata geçirilen amaçların sonuçlarının iyileşmesine yardımcı olmaktadır (Bağcı, 2013).

Bireysel ve ayırma değerlerinin bütüncül bir yaklaşımla ele alınabileceği, örgütle olan uyum işleminin bir sonucu olarak koşulların sağlanması ortaya çıkmaktadır. Örgüt ve uyumluluk kavramları, sürdürülebilir küresellere uyum sağlanması ve geliştirilmesi amacıyla her geçen gün yeni uygulamalar ve uygulamalarla desteklenmektedir. Bu süreçte, sosyal ve toplumsal olguların ön planda tutulduğu uygulamalar aracılığıyla kapsamın düzeyi artırılmakta, anlamın değeri ve önemi sürekli olarak vurgulanmaktadır (Kara, 2016).

Çalışanın örgüt amaçlarını benimsemesi, örgüt içinde faaliyetlerini sürdürmesi, yönetime katılma ve örgüt için etkin ve yaratıcı çalışma isteği, Durna ve Eren tarafından (2005) örgütsel bağlılık düzeyiyle ilişkilendirilmiştir.

Literatürde bağlanma şekillerine göre farklı yerlerde bulunmaktadır.

- Özsoy (2004), bireylerin bağlılığı bireyleri, kurumsal çıkarları kendi kişisel çıkarlarından üstün görme olarak tanımlamaktadır.
- Becker (1960) ise ayrılmaya bağlılığı, bireylerin örgütlenmesi içinde harcadığı emek, zaman ve itibar gibi değerlerin kaybolması korkusuyla ortaya çıkan bir tür ayrımı olarak tanımlanmıştır (Vural, 2016).
- Wiener (1982), ayrılma bağlılıklarının kurumsal çıkarlarının sürdürülmesine yönelik normatif etkilerin toplamı olarak açıklanmaktadır (Balay, 2014).
- Becker ve diğerlerine (1996) göre bağlantıların bağlılığı, çalışanın kuruma olan psikolojik bağlanmasıdır.
- Schwenk (1986) ise ayrılma bağlılığı, bireyin herhangi bir çıkar gözetmeksizin yapısını sevgi duyması ve bağlı kalma arzusunu ifade eden bir süreç olarak tanımlamaktadır.

- Gaertner & Nollen (1989), yayılma bağıllığı, çalışanın depolama misyonu ve değerleriyle parasal bir karşılık beklemeden özdeşleşmesi ve örgütte kalıcı olma isteği olarak görmektedir.
- Son olarak, O'Reilly & Chatman (1986), ayrılmaya bağıllığı kişiye kuruma zihinsel ve psikolojik olarak bağlanma şeklinde ifade etmektedir.

2.1.2. Örgütsel bağıllık sınıflandırmaları

Etzioninin Sınıflandırması;

Araştırmacı Amitai Etzioni, çalışanların örgütsel bağıllığını örgüte karşı hissedilen ilgiyi tanımlamak için Ahlaki, Hesaplı ve Yabancılaştırıcı olmak üzere üç kategoride bölmüştür (Sökmen, 2010).

Ahlaki ilgi: Örgütlerin değer ve hedeflerinin iş gören tarafından benimsenmesi olarak tanımlanan olumlu bir ilgiyi temsil eder. Bu durumda, iş gören, örgütün amaçlarına gönüllü olarak destek vermek için bazı işleri gönüllü olarak üstlenmektedir.

Hesaplı ilgi: İş görenlerin örgütten elde ettikleri kazanımların karşılığı olarak örgütün amaçlarına hizmet etmeyi sürdürmeleri için duydukları ilgi, bir değiş tokuş kavramı ile açıklanabilir.

Yabancılaştırıcı bağıllık: İş görenlerin örgüte karşı yabancılaştırıcı bağıllıklarının özellikle dış etkenlere bağıllı olarak söz konusu olması, iş görenlerin davranışlarının kısıtlanmasına ve verimliliğinin zedelenmesine neden olmaktadır. Buna ek olarak, kendilerine uygun çalışma ortamının yaratılmaması işletme için zaman ve maddi kayıplara neden olmaktadır.

Kanterin Sınıflandırması;

Kanter (1968), verilere göre üç ana boyutlu ele alarak farklı bir perspektif kazandırmıştır. Bu bağlanma türleri, devam, kenetlenme (birleşme) ve kontrol bağıllığı olarak üç farklı kategoride incelenmektedir (Ulutaş & ark., 2015).

Bu tür değişiklikleri, sistemlerin çalışanlarına yüklediği farklı sorumluluklar sonuçta ortaya çıkmakta ve bu üçlü ayrımlar, örgüt ile çalışanlar arasında çalışanların dinamiklerini sağlamak için kullanılır (Sökmen, 2010).

Devam bağlılık; çalışanlar, örgütün devamlılığını sağlamak için gösterdikleri özveriyi ifade etmektedir. İş gören tarafından, örgüt bünyesinde kalıcılığının sağlanması için yapılan çalışmaların sonucunda, örgütün devamlılığının korunması beklenmektedir.

Birleşme bağlılığı; Bir rgt içindeki grupsal birliği sağlamak için, ilk gün yönlendirmeleri, yeni iş görenlerin tanıtırılma faaliyetleri, üniformalar ve rozetler gibi çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu bağlılık, sinerjinin sağlanması amacıyla gerçekleştirilir.

Kontrol bağlılığı; iş görenlerin öz değerlerinin örgüt norm ve değerleri cinsinden dönüşümünün, onların davranışlarını örgütsel değerler neticesinde yönlendirmesinin sonucu olarak ortaya çıkan bağlılık etkisini ifade etmektedir (ap, 2016).

2.1.3. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılık, birçok olguda olduğu gibi, çeşitli bağımsız ve bağımsız değişkenlerin etkisi altında olan bir yapıdır. Bu değişkenler, terimler hem doğrudan hem de dolaylı olarak değişen parametreler olarak korunur. Alanla ilgili pek çok araştırmacı, bu faktörlerle ilişkilerin bağlantıları arasındaki ilişkileri inceleyerek, sunumun içeriğinde temel sınıflama ve açıklamalar getirmiştir.

Bu yapının, iklimin bağlılığının kapsamını ve gösterilen unsurların incelenmesi için yapılan incelemede, genel olarak aşağıdaki unsurlar yer almaktadır:

- Bireysel Faktörler
- Örgütsel Faktörler
- İş Tatmini
- Kariyer Gelişimi
- Sosyal Destek

Araştırmalar, bu elemanların bağlantılarının nasıl bir etki yarattığını belirlemek amacıyla çeşitli manipölasyonlar ve teknikler kullanarak, kapsamlı veri analizleri gerçekleştirmektedir. Bu analizler, ölkelerin bağlılığının ortaya çıkması için stratejiler kullanılmasına yardımcı olur (Terzi & Kurt, 2005).

Örgütsel bağlılık, iş görenin bir örgütte görev yapmaya başlamasıyla birlikte güçlenir. Bu güçlenme, iş görenin büyük bir kısmı örgüt bünyesinde ve profesyonellerin geçirmesi sonucunda oluşan bağ ve uyum, iş yerinde sürekliliği devam ettiği sürenin devamında kazanılan deneyim ve yaşama bağlı olarak alternatiflerin kırılması gibi anormalliklerden kaynaklanmaktadır. Bu unsurlar, iş yaşamındaki deneyimler, kullanım tanımları, bireysel ve demografik özellikler ile iş parçalarına yönelik büyüme bakış açıları farklı şekillerde etki gösterebilir. Özellikle bu bağlantıların bağlantıları üzerindeki bağlantılar, çeşitli yöntemler kullanılarak değerlendirilmektedir (Terzi & Kurt, 2005).

2.1.4. Örgütsel bağlılık sonuçları

Yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarının makul ve kabul edilebilir olduğu durumlarda etkili davranışların ortaya çıkmasını teşvik edebilir. Bununla birlikte, örgütsel amaçların kabul edilemez olduğu durumlarda, üyelerin yüksek düzeyde bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilir (Balay, 2014).

Tsui ve diğerleri (1992), bir organizasyon içinde kalma isteğinin, aynı zamanda organizasyonel bağlılığı değerlendirmenin alternatif bir yolu olarak da hizmet edebileceğini öne sürmektedir.

Özellikle, bir birey bir sosyal kurum içindeki üyeliğini tatmin edici bulursa, organizasyon içindeki görev süresini sürdürmeye motive olma olasılığı yüksektir. Bu devam etme isteğinin genellikle erkekler, daha genç çalışanlar ve bekar bireyler arasında daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Balay, 2014).

Randall (1987) örgütsel bağlılık düzeylerini ve hem örgüt hem de çalışanlar için olumlu ve olumsuz sonuçlarını incelemiştir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık düşük, orta ve yüksek düzeyler olarak kategorize edilebilir ve her biri farklı olumlu ve olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilir.

Düşük Örgütsel Bağlılık:

Randall (1987), düşük düzeydeki örgütsel bağlılıkla ilişkili birkaç olumlu sonuç tanımladı. Özellikle, düşük örgütsel bağlılık, bireysel yaratıcılığı ve devam eden gelişim koşullarına uyum sağlama yeteneğini artırabilir. Bireyin örgüte olan nispeten zayıf bağlılığı nedeniyle, insan kaynaklarının daha stratejik bir şekilde kullanılmasını gerektiren çeşitli iş fırsatları arayabilir. Ek olarak, örgütsel bir bakış açısından, düşük düzeydeki bağlılık, örgütsel bağlılık içinde işlevsel fayda olarak ortaya çıkabilir (Balay, 2014).

Randall (1987), düşük düzeydeki örgütsel bağlılığın örgüt için çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabileceğini vurgular. Bunlar arasında örgütün itibarının zedelenmesi, müşteri güveninin kaybı ve çalışanların şikayetleri ve şikâyetleri sonucu gelirin azalması yer alır. Ek olarak, örgüt içindeki zararlı iletişim yetki yapısını zayıflatabilir ve üst yönetimin incelenmesine yol açabilir. Dahası, düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, iç gruplara kıyasla kontrolü daha zor olabilen dış çıkar gruplarına daha meyilli olabilir ve bu da potansiyel olarak ek bir durum ortaya koyabilir. Bu durum, örgüt içinde oluşan ilgi gruplarından daha zor kontrol edilebilmesi anlamına gelebilir ve sorunlar oluşturabilir (Balay, 2014).

İlmlı Örgütsel Bağlılık:

Randall (1987), yeterli deneyim ancak yetersiz uyum ve organizasyona bağlılık ile karakterize edilen bir bağlılık düzeyini tanımlar. Bireylerin organizasyonel bağlılıklarındaki sosyal eksikliklerin de iş süreçlerinde katılım düzeylerinin azalmasına yol açabileceği ileri sürülebilir.

Olumlu sonuçları: Orta düzeyde bir bağlılık, bir bireyin kuruluşa tamamen bağlı olmadığı ancak dengeli bir yaklaşım sürdürdüğü bir durumu temsil eder. Bu düzeydeki çalışanlar, kendilerini tamamen sisteme kaptırmadan, kuruluşa aktif olarak katkıda bulunurken kişisel duruşlarını korumaya çalışırlar. Bu çalışanlar belirli örgütsel teorileri kabul eder ve kuruluşun beklentilerini karşılarken aynı zamanda örgütsel değerlerle uyum sağlar ve kişisel değerlerini korurlar. Bu, bireylerin normları ve değerleri tamamen benimsediği ancak zararlı olarak algıladıkları yönleri

reddettiği Schin'in (1968-1978) yenilikçi kişiselcilik kavramını yansıtır. Bu tür bir bağlılığın olumlu sonuçları nedeniyle, kuruluş içindeki istihdam süresi (Balay, 2014).

Olumsuz Sonuçlar: Randall (1987), orta düzeyde örgütsel bağlılığın her zaman olumlu sonuçlar üretmediğini savunur. Bu düzeyde bağlılıkta, çalışanlar yenilikçi düşünme, paylaşma, ekip çalışması, fedakârlık ve tartışmalarda ısrarcılık gibi davranışlara önemli önem verirler. Bu tür davranışlar, öngörülemeyen durumlarda örgüte uyarlanabilir manevra kabiliyeti sağlar ve potansiyel olarak operasyonel şeffaflığı artırır. Ancak, orta düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar, sosyal sorumluluklarını yerine getirmede ve kalıcı örgütsel sadakati sürdürmede zorluklarla karşılaşabilirler. Bu, örgüt içinde belirsizliklere, tutarsızlıklara ve yetersiz işleyişlere yol açabilir (Balay, 2014).

Yüksek Örgütsel Bağlılık:

Bu katılım düzeyi, bireyin birikiminin yüksek düzeyde tutumsal bağlılığını göstermesini ifade etmektedir. Örgütle bireylerin arasındaki uyum sonucu, yüksek seviyedeki bu bağlılık, hem örgüt hem de bireyin bakış açısından önemli ve yüksek etkili sonuçlar doğurmaktadır (Balay, 2014).

Olumlu sonuçlar: Randall (1987) tarafından ifade edilen yüksek seviyedeki katılım, bireyin görevlerinde başarı kaybı, kazançlarda tatmin olması ve dışsal negatif etki ve baskılara rağmen sadakatinde bir azalma yaşamadığını göstermektedir. Bu ayrılık, “örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” anlayışını yansıtmaktadır. Örgüt, çalışanların bağlılığına karşılık kişilerin yetkilendirilmesi ve görevde artış sağlanmasını sağlayarak, kısmi bir fiyat aralıkları sunmuş olmaktadır (Balay, 2014).

Blau ve Boal (1987) tarafından vurgulanan yüksek seviyedeki örgütsel bağlılığa sahip bireyler, aynı derecede görevlerine de bağlı olduklarında, kurumsal bağlamda önemli çalışanlar olarak kabul edilirler. Bu tür çalışanlar, kurum içinde “yıldızlar” olarak nitelendirilmektedir. Bu çalışanların iş tatminleri, iş kendisi, iş arkadaşları ve kazançlarındaki adaletli yaklaşımlar gibi faktörlerden kaynaklanarak yüksek seviyede olmaktadır (Balay, 2014).

Olumsuz sonuçlar: Randall (1987) tarafından belirlenen yüksek seviyedeki örgütsel bağlılık, bazı durumlarda çalışanların hareket kabiliyetini sınırlayabilir ve bu durum yenilikçi ve ilerici bakış açılarını da bastırabilir. Yüksek bağlılık seviyesi, yenilikçi ve yaratıcı düşüncelerin engellenmesi, sosyal ilişkilerde yüksek düzeyde stres, zorunlu gönüllülük ve insan kaynaklarının verimsizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Balay, 2014).

Randall (1987) tarafından vurgulanan yüksek seviyedeki örgütsel bağlılık, bazı durumlarda çalışanları, örgüt adına ahlaki ve yasal olmayan davranışlara yönlendirebilmektedir. Normal çalışma süreçlerinde yaşanan sapmalar, yüksek seviyede bağlılık gösteren çalışanlar tarafından genellikle göz ardı edilebilir. Ancak, bu tür olumsuz davranış ve uygulamaların kaçınılmaz sonuçları, genellikle mevcut müşteri ve çalışan portföylerinin kaybı, kamu etkisinin olumsuzlaşması ve yönetici hükümet uygulamalarıyla tam anlamıyla zıt bir görüş olarak ortaya çıkmaktadır (Balay, 2014).

2.2. İş Doyumu

2.2.1. İş doyumu kavramı

İş kavramı, insan yaşamında hayati bir rol oynar ve geçim sağlama, toplum içindeki yerini belirleme ve maddi gelir elde etme gibi işlevleri vardır. İş, bireyin yaşamının önemli bir bölümünü oluşturur ve genellikle en az 20-25 yıl sürebilir. İş tatmininin oluşumu, kişisel ve psikolojik iyi oluş için hayati öneme sahiptir ve hayati mutlulukla ilişkilendirmeye katkıda bulunur (Aydın & Kutlu, 2001; Telman & Ünsal, 2004). Yapılan işin doğası, davranış ve gelişim üzerinde önemli bir faktördür. Bireyler, rollerine ilişkin iş ahlakını ve sorumlulukları tutumlarına yansıtabilirler. Tatmin, bireyin zihnindeki içerik ve süreçlere hitap eden bir duygusal yanıt biçimidir. Bireysel bir süreç olduğundan, anlaşılması için içsel gözlem süreçlerinin kullanılması gereklidir. Bir kişinin iş tatmini hakkındaki ifadeleri gözlemlenerek tatmin düzeyleri belirlenebilir. Bu gözlemden yola çıkarak iş tatmini, davranışsal bir yanıt olarak tanımlanabilir (Başaran, 1982).

İş doyumu, çalışanın işine karşı genel tutumu olarak tanımlanır ve çalışanın iş deneyimleri sonunda ortaya çıkan olumlu ruh hali olarak değerlendirilir. İş doyumu, kişinin duygu ve değer yargılarını olumlu yönde etkileyen ve bireysel ihtiyaçlarını karşılayan çalışma ortamındaki deneyimlerinin olumlu bir etkisi olarak görülür. Bu çerçevede, iş doyumu, kişinin işine karşı olumlu tutumunu; iş doyumсуuzluğu ise, kişinin işine karşı olumsuz tutumunu temsil eder (Gülay, 2006).

İş doyumu, bir çalışanın işini ve çalışma ortamını değerlendirirken geliştirdiği duygusal bir tepkidir ve bireysel olarak da örgütsel olarak da önemlidir. Bireylerin çalışma ortamından fiziksel, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tatmin olmalarını sağlamak, başarılı, mutlu ve üretken olmalarının ön şartlarından biri olmaktadır. Günün üçte birinin işte geçmesi nedeniyle bireyin yaşamında önemli rol oynaması nedeniyle, iş doyumu önemli bir konudur (Durmuş ve Günay, 2007).

Bu beklentiler insanların genel yaşam enerjisi ve yaşam doyumunun yanı sıra fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlıkları üzerinde de olumsuz etki yaratabilmektedir. Öte yandan, devamsızlık, ilgisizlik, olumsuzluk, işine yabancılaşma, iş arkadaşlarından soğuma ve işten ayrılma gibi işinden memnun olmayan kişilerin performansını olumsuz etkileyen örgütsel sonuçlara yol açar (Uyar, vd., 1996).

2.2.2. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş tatmini, bireylerin işlerine yönelik tutumlarını belirleyen ve işin karakterini şekillendiren altı temel boyutu kapsar. Bu boyutlar arasında işin niteliği, tazminat, ilerleme fırsatları, güvenlik, yönetim ve meslektaşlar yer alır (Luthans, 1992). Çalışanların iş tatminini etkileyen faktörler hem bireysel hem de örgütsel bakış açılarından incelenebilir. Bireysel faktörler arasında yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum ve kişisel özellikler bulunur. Buna karşılık, örgütsel faktörler arasında maaş, terfi, çalışma koşulları ve yönetim tarzı yer alır (Balcı, 1985). Literatürde iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler arasında ayırım yapılmaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2005). Bireysel faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, iş pozisyonu, kıdem, kişilik, zekâ ve benzeri özellikler dahil olmak üzere kişisel tatmini etkileyen yönleri temsil eder. Öte yandan örgütsel

faktörler, iş türü, liderlik tarzı ve kontrolü, güvenlik duygusu, iletişim, tazminat, gelişme ve terfi fırsatları, rekabet, çalışma koşulları, iş birliği ve örgütsel ortamı kapsar (Akıncı, 2002).

1. İçsel (Bireysel) faktörler

Kişinin iş doyumunu, ruhsal durumunu ve fiziksel sağlığını etkileyen içsel faktörler arasında; yaş, cinsiyet, zekâ, beklenti, hedef, medeni durum, kişilik, başarı, deneyim, statü, tanınma, değerler, kabul ve eğitim düzeyi sayılmaktadır.

2. Dışsal (Örgütsel) faktörler

Örgütsel faktörler, bireysel iş tatmininin etkisini arttırmak için, bireysel faktörler ile etkileşime girerek çalışma ortamına ve işe uygunluk arz eder. Ücret, stres, terfi, işin kalitesi, çalışma koşulları, yönetim biçimi, sosyal güvenlik, takdir (ödül), sosyokültürel ortam ve örgüt iklimi gibi örgütsel faktörler, bireysel iş tatminini etkileyebilmektedir.

Bacharach, Bamberger & Conley (1991) tarafından ortaya konulan bulgular, iş doyumunu yetersiz olan çalışanların, yeterli iş doyumuna sahip çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip olduğunu ve iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğunu desteklemektedir (Akt. Gençay, 2007). Çalışanların iş tatmini, bireysel özelliklerinin ve iş ortamının etkileşimleri sonucunda oluşmaktadır. Dolayısıyla, iş tatmininde sadece bireysel farklılıkların değerlendirilmesi yetersiz olacaktır; çalışma ortamının çeşitli yönleri (özellikle statü, övgü, meslektaşlar ile ilişkiler, başarı duygusu, işte can sıkıntısı, yöneticiler ile ilişkiler, çalışma koşulları ve yönetime katılım) de dikkate alınmalıdır (Demirsoy, 2009).

3.YÖNTEM

3.1. Araştırma Tipi

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama araştırması deseni yapılmıştır. Tarama araştırması, belirli bir konu hakkında parçaların toplanması veya çeşitli değişkenlerle ilgili genel belirtilerin belirlenmesi amacıyla büyük miktarlarda parçalar kullanılarak yapılan bir araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2016). Sayıca fazla olan gruplar için kullanılan bu araştırma deseni, katılımcıların konuyla ilgili görüş ve tutumlarına başvurularak, belirtilen olay ve konuların bu olayların içindeki olanaklar çerçevesinde ifade edilmesini sağlamaktadır (Karakaya, 2009; Karasar, 2005).

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Çalışma Erzurum İlinde 2023-2024 eğitim öğretim yılı içerisinde yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini ilk ve ortaöğretim kurumlarında göreve yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmanın Örneklemine ise Erzurum ilinde bulunan ilk ve ortaöğretim kurumlarında 129'u erkek 73'ü kadın olmak üzere toplam 202 beden eğitimi öğretmeni olarak görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla; cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yaptığı yer (il, ilçe, köy) ve çalışma süresi gibi araştırmacı tarafından hazırlanan sorular yöneltilmiştir.

İş Doyumu Ölçeği: Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ), Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmış, 20 maddelik 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçekte, işlerinden memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla "Hiç Memnun Değilim" ile "Çok Memnunum" arasında beş seçenekten oluşur. Ölçek, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum (tüm eşyalar)

ölçülmektedir. Genel doyum puanı, 20 maddeden elde edilen toplam puanın 20'ye, içsel doyum puanı, içsel faktörlere ait öğelerden elde edilen toplam puanın 12'ye, dışsal doyum puanı ise dışsal faktörlerden elde edilen toplam puanın 8'e dağıtılmasıyla hesaplanır. MİDÖ Ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20 olup, toplam puanın yarısına denk gelen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Toplam puanın 20' ye yaklaştıkça iş doyum düzeyinin düştüğü, 100'e yaklaştığı durumda ise iş doyumunun arttığı ifade edilmektedir. İç doyum Cronbach Alpha Değeri (α)=0,82, dış doyum Alpha Değeri (α)=0,80 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Katılımcıların: Örgütsel bağlılık ölçmek için Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen ve Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan, 15 maddeli 5'li likert tipi bir ölçektir. Kişinin örgütsel bağlılık derecesini belirlemek için “Kesinlikle Katılmıyorum” dan, “Kesinlikle Katılıyorum” a kadar 5 seçenek bulunmaktadır. 3 alt boyuttan oluşan ölçekte, ahlaki bağlılık (3, 6, 9, 12, 15), çıkarıcı bağlılık (1, 4, 7, 10, 13) ve zoraki bağlılık (2, 5, 8, 11, 14) puanlar elde edilmektedir. Ölçekte yer alan alt boyutlardan elde edilen puanların bir araya getirilerek örgütsel bağlılık toplam puanının hesaplanması mümkün görünmemektedir. Örneğin, zoraki bağlılık puanı yüksek bir çalışanın örgütsel bağlılığı, ahlaki bağlılık puanı orta seviyede olan bir çalışandan daha yüksek olarak değerlendirilemez. Bu sebeple, ölçekten bir toplam puan elde edilmesi uygun bulunmamıştır (Ergün & Çelik, 2019). Zoraki bağlılık için Cronbach Alpha değeri (α)=0,86, çıkarıcı bağlılık için Alpha değeri (α)=0,86 ve ahlaki bağlılık için Alpha değeri (α)=0,88 olarak hesaplanmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Çalışma, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Erzurum ilinin sınırları içerisinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim okullarında gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci Google form üzerinde dijital bir platformda yürütülmüştür. Veriler 2 aylık bir süreç içerisinde toplanmıştır. Toplam 250 ölçek toplanmış, ancak hatalı veya eksik dolduran 48 ölçek analiz dışı bırakılmış ve geriye kalan 202 veri istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

3.6. İstatistik Analizi

Araştırmada yer alan beden eğitimi ve spor retmenlerinden elde edilen veriler, elektronik ortamda SPSS v22.0 yazılımına aktarılmış ve çeşitli istatistiksel analizlerle incelenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek için arpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Bu katsayıların Tabachnick, Fidell ve Ullman (2007) tarafından normal dağılım için referans olarak belirtilen -1,5 ile +1,5 (1,196 ile 1,364) arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, çalışmada kullanılan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilerek parametrik testler tercih edilmiştir. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine ilişkin analizlerde t-testi, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve aylık gelir değişkenlerinde ise tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için LSD testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

3.7. Araştırma Etik İlkeleri

Bu araştırma, Erzurum Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'nun 09 sayılı ve 25.07.2024 tarihli ve 12 sayılı toplantı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

4. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	(N)	(%)
Erkek	129	62,2
Kadın	73	37,8
Yaş	(N)	(%)
25-29 yaş	21	10,1
30-34 yaş	73	36,2
35-39 yaş	39	20,1
40 yaş ve üzeri	69	33,6
Medeni Durum	(N)	(%)
Evli	134	67,2
Bekâr	68	32,8
Görev Yaptığımız Yer	(N)	(%)
Köy	32	18,5
İlçe	63	34,8
İl	107	46,7
Çalışma Süresi	(N)	(%)
1 yıl ve altı	21	9,5
2-6 yıl	86	44,2
7-11 yıl	45	21,1
12 yıl ve Üzeri	50	25,2
Toplam	202	100

Çalışmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkeni aralığı incelendiğinde, erkek katılımcıların 129 kişi (%62,2) ile kadın katılımcıların ise 73 kişi (%37,8) olarak katıldığı görülmüştür. Yaş değişkenine göre en yüksek katılım 30-34 yaş aralığında 73 kişi (%36,2) iken, en düşük katılım ise 25-29 yaş arası 21 (%10,1) kişidir. Medeni durum değişkenine bakıldığında, katılanların 134 kişi (%67,2) evli olup 68 kişi (%32,8) ise bekâr olduğu görülmüştür. Katılımcıların görev yaptığımız yer değişkenine bakıldığında, en yüksek katılım İl’de görev yapan 107 (%46,7) kişi iken en düşük katılım ise köylerde görev yapan 32 (%18,5) kişidir. Çalışma süresi değişkenine bakıldığında, en yüksek katılım 2-6 yıl arası çalışma süresine sahip olan 86 (%44,2) kişi olup en düşük katılım ise 1 yıl ve altı çalışma süresine sahip olan 21 (%9,5) kişidir.

Tablo 4.2. Katılımcıların İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Durumları Alt Boyutlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)

Ölçek	Alt Boyut	Skewness			Kurtosis	
		N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
Örgütsel Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	202	-,630	,176	,704	,351
	Zoraki Bağlılık	202	1,093	,176	1,201	,351
	Ahlaki Bağlılık	202	-,701	,176	1,085	,351
İş Doyumu	İçsel Doyum	202	-,837	,176	1,370	,351
	Dışsal Doyum	202	-,627	,176	,056	,351

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu alt boyutlarının normallik dağılım durumlarına bakıldığı zaman basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	ss	t	p
Örgütsel Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	Erkek	129	3,43	,871	-2,396	,011*
		Kadın	73	3,81	,789		
	Zoraki Bağlılık	Erkek	129	2,15	,851	-1,409	,133
		Kadın	73	2,34	,853		
	Ahlaki Bağlılık	Erkek	129	3,80	,811	2,132	,022*
		Kadın	73	3,64	,510		
Toplam	Erkek	129	3,11	,482	-1,385	,121	
	Kadın	73	3,25	,371			
İş Doyumu	İçsel Doyum	Erkek	129	3,79	,619	1,698	,091
		Kadın	73	3,68	,644		
	Dışsal Doyum	Erkek	129	3,50	,809	1,609	,110
		Kadın	73	3,36	,791		
	Toplam	Erkek	129	3,71	,631	1,697	,081
		Kadın	73	3,49	,652		

(*; p<0,05)

Tablodan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya konulmuştur ($p<0,05$). Özellikle çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık boyutlarında, kadın katılımcıların erkeklere kıyasla daha yüksek ortalama puanlara sahip olduğu ve cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Buna karşılık, iş doyumunu açısından cinsiyet değişkeninin anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	X	ss	t	p
Örgütsel Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	Evli	134	3,61	,821	-,309	,750
		Bekâr	68	3,57	,931		
	Zoraki Bağlılık	Evli	134	2,11	,798	-2,761	,009*
		Bekâr	68	2,47	,911		
	Ahlaki Bağlılık	Evli	134	3,71	,671	,703	,520
Bekâr		68	3,62	,913			
Toplam	Evli	134	3,11	,388	-1,597	,139	
	Bekâr	68	3,29	,531			
İş Doyumu	İçsel Doyum	Evli	134	3,74	,612	,379	,691
		Bekâr	68	3,79	,651		
	Dışsal Doyum	Evli	134	3,52	,818	1,201	,239
		Bekâr	68	3,38	,787		
	Toplam	Evli	134	3,62	,660	,807	,391
		Bekâr	68	3,51	,613		

(*; $p<0,05$)

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu alt boyutlarının karşılaştırılması sırasında, Zoraki Bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farka rastlanmıştır ($p<0,05$). Bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarda herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır.

Tablo 4.5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)

Ölçek	Alt Boyut	Yaş	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	(a) 25-29 yaş	21	3,53	,886	3,762	,015*	B > D
		(b) 30-34 yaş	73	3,79	,721			
		(c) 35-39 yaş	39	3,60	,867			
		(d) 40 yaş ve üzeri	69	3,37	,924			
	Zoraki Bağlılık	(a) 25-29 yaş	21	2,51	1,191	1,536	,211	-
		(b) 30-34 yaş	73	2,20	,795			
		(c) 35-39 yaş	39	2,21	,828			
		(d) 40 yaş ve üzeri	69	2,10	,797			
	Ahlaki Bağlılık	(a) 25-29 yaş	21	3,56	,780	1,175	,403	-
		(b) 30-34 yaş	73	3,77	,629			
		(c) 35-39 yaş	39	3,52	,731			
		(d) 40 yaş ve üzeri	69	3,80	,768			
Toplam	(a) 25-29 yaş	21	3,19	,428	2,750	,039*	B > D	
	(b) 30-34 yaş	73	3,28	,336				
	(c) 35-39 yaş	39	3,13	,602				
	(d) 40 yaş ve üzeri	69	3,06	,422				
İş Doyumu	İçsel Doyum	(a) 25-29 yaş	21	3,60	,921	2,418	,073	-
		(b) 30-34 yaş	73	3,58	,636			
		(c) 35-39 yaş	39	3,79	,553			
		(d) 40 yaş ve üzeri	69	3,83	,531			
	Dışsal Doyum	(a) 25-29 yaş	21	3,41	1,108	1,361	,389	-
		(b) 30-34 yaş	73	3,36	,673			
		(c) 35-39 yaş	39	3,35	,905			
		(d) 40 yaş ve üzeri	69	3,66	,750			
	Toplam	(a) 25-29 yaş	21	3,53	,997	1,861	,132	-
		(b) 30-34 yaş	73	3,51	,601			
		(c) 35-39 yaş	39	3,65	,595			
		(d) 40 yaş ve üzeri	69	3,72	,590			

(*; p<0,05)

Tablo incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine bakıldığı zaman 30-34 yaş arası katılımcıların 40 yaş ve üzeri katılımcılara oranla çıkarıcı bağlılık ve toplam puan alt boyutlarında anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip

oldukları görülmüştür. Diğer alt boyutlara bakıldığında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Görev Yaptığınız Yer Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One-WayAnova)

Ölçek	Alt Boyut	Görev Yaptığınız Yer	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	(a) Köy	32	3,57	,975	1,186	,451	-
		(b) İlçe	63	3,67	,857			
		(c) İl	107	3,43	,598			
	Zoraki Bağlılık	(a) Köy	32	2,86	,733	4,743	,004*	A > C
		(b) İlçe	63	2,47	,921			
		(c) İl	107	1,73	,501			
	Ahlaki Bağlılık	(a) Köy	32	3,89	,737	1,712	,086	-
		(b) İlçe	63	3,60	,720			
		(c) İl	107	3,84	,595			
	Toplam	(a) Köy	32	3,26	,536	4,263	,007*	A > C
		(b) İlçe	63	3,05	,392			
		(c) İl	107	2,96	,330			
İş Doyumu	İçsel Doyum	(a) Köy	32	3,80	,715	2,058	,131	-
		(b) İlçe	63	3,65	,611			
		(c) İl	107	3,87	,486			
	Dışsal Doyum	(a) Köy	32	3,55	,762	4,219	,016*	C > B
		(b) İlçe	63	3,29	,828			
		(c) İl	107	3,70	,739			
	Toplam	(a) Köy	32	3,70	,709	3,439	,034*	C > B
		(b) İlçe	63	3,51	,626			
		(c) İl	107	3,80	,558			

(*; $p<0,05$)

Tabloya bakıldığında, katılımcıların çalıştıkları yer değişkenine göre zoraki bağlılık alt boyutunda ve toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Köyde görev yapan öğretmenlerin, il merkezinde görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum ve toplam puan açısından da anlamlı bir fark saptanmış ($p<0,05$) olup, il merkezinde çalışan

öğretmenlerin ilçede görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Çalışma süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One-WayAnova)

Ölçek	Alt Boyut	Çalışma Süresi	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	(a) 1 yıl ve altı	21	3,63	,625	4,028	,009*	B,C >D
		(b) 2-6 yıl	86	3,69	,887			
		(c) 7-11 yıl	45	3,72	,886			
		(d) 12 yıl ve üzeri	50	3,21	,612			
	Zoraki Bağlılık	(a) 1 yıl ve altı	21	2,21	,985	,396	,802	-
		(b) 2-6 yıl	86	2,25	,687			
		(c) 7-11 yıl	45	2,11	,861			
		(d) 12 yıl ve üzeri	50	2,19	,789			
	Ahlaki Bağlılık	(a) 1 yıl ve altı	21	3,64	,712	,874	,513	-
		(b) 2-6 yıl	86	3,73	,623			
		(c) 7-11 yıl	45	3,81	,631			
		(d) 12 yıl ve üzeri	50	3,52	,758			
Toplam	(a) 1 yıl ve altı	21	3,20	,623	2,745	,039*	B > D	
	(b) 2-6 yıl	86	3,23	,532				
	(c) 7-11 yıl	45	3,19	,398				
	(d) 12 yıl ve üzeri	50	3,08	,412				
İş Doyumu	İçsel Doyum	(a) 1 yıl ve altı	21	3,29	,962	4,846	,003*	B,D >A
		(b) 2-6 yıl	86	3,71	,715			
		(c) 7-11 yıl	45	3,60	,365			
		(d) 12 yıl ve üzeri	50	3,91	,523			
	Dışsal Doyum	(a) 1 yıl ve altı	21	3,19	1,102	4,526	,003*	D >A,C
		(b) 2-6 yıl	86	3,44	,745			
		(c) 7-11 yıl	45	3,12	,863			
		(d) 12 yıl ve üzeri	50	3,71	,703			
Toplam	(a) 1 yıl ve altı	21	3,29	,896	4,635	,002*	D >A,C	
	(b) 2-6 yıl	86	3,67	,632				
	(c) 7-11 yıl	45	3,44	,524				
	(d) 12 yıl ve üzeri	50	3,74	,741				

(*; p<0,05)

Tablo incelendiğinde de katılımcıların çalışma süresi durumlarına ilişkin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumlarının alt boyutları karşılaştırıldığında, zoraki bağlılık ve ahlaki bağlılık boyutları hariç diğer tüm alt boyutlarda ve toplam

puanlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir ($p < 0,05$). Örgütsel bağlılık alt boyutların da 2-6 yıl katılımcılar lehine anlamlı farklılık görülür iken iş doyumunu alt boyutların da 12 yıl ve üzeri katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 4.8. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Durumları ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Tablosu)

Boyutlar		Çıkarıcı Bağlılık	Zoraki Bağlılık	Ahlaki Bağlılık	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Çıkarıcı Bağlılık	Pearson	1				
	Kor.					
	P	202				
	N					
Zoraki Bağlılık	Pearson	,-134	1			
	Kor.	,066				
	P	202	202			
	N					
Ahlaki Bağlılık	Pearson	,262**	,-291**	1		
	Kor.	,000	,000			
	P	202	202	202		
	N					
İçsel Doyum	Pearson	-,092	,-259**	,257**	1	
	Kor.	,205	,000	,000		
	P	202	202	202	202	
	N					
Dışsal Doyum	Pearson	-,216**	,-280**	,237**	,722**	1
	Kor.	,003	,000	,001	,000	
	P	202	202	202	202	202
	N					202

Veriler incelendiğinde, Çıkarıcı Bağlılık ile Zoraki Bağlılık arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ($r = -,134$) anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde, Çıkarıcı Bağlılık ile Ahlaki Bağlılık arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r = ,262$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çıkarıcı Bağlılık ile İçsel

Doyum arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ($r = -.092$) anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak, Çıkarıcı Bağlılık ile Dışsal Doyum arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ($r = -.216$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışmada, zoraki bağlılık ile ahlaki bağlılık arasında düşük ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -.291$) bulunmuştur. Ayrıca, zoraki bağlılık ile içsel doyum ($r = -.259$) ve dışsal doyum ($r = -.280$) arasında da düşük ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada, ahlaki bağlılık ile içsel doyum arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = .257$) tespit edilmiştir. Aynı şekilde, ahlaki bağlılık ile dışsal doyum arasında da düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = .237$) tespit edilmiştir.

Çalışmamızda, içsel doyum ile dışsal doyum arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaçladık ve saptadığımız anlamlı yüksek pozitif korelasyon ($r = .722$) bunun hakkında bir ipucu oluşturmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda çıkarıcı bağlılık ile içsel ve dışsal doyum arasında negatif ilişkiyi, ahlaki bağlılık ile içsel ve dışsal doyum arasında ise pozitif ilişkiyi tespit etmiştir. Ayrıca, içsel doyum ile dışsal doyum arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki ($r = .722$) olduğu görülmüştür.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Erzurum ilinde görev yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenler üzerine etkisini incelemek için yapılan bu çalışmada; cinsiyet ile ilgili örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş doyumunu durumlarının karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Araştırmada, çıkarıcı bağlılık boyutunda kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yüksek, ahlaki bağlılık boyutunda ise erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Toplam örgütsel bağlılık puanında ise kadınların erkeklere oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır.

Hrebiniak & Alutto (1972) tarafından yapılan çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılıkları olduğu ortaya konmuştur (Uygur, 2004). Bu, kadınların iş değiştirme sıklığının azaldığını desteklemektedir. Buna ek olarak, cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılıkta anlamlı bir etkiye sahip olduğu, ancak iş doyumunda anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gösterilmiştir. Sarıkoç (2020) tarafından yapılan “Banka Sektöründe İç Kaynak Kullanımının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi” çalışmasında cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık durumlarının karşılaştırılması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Aynı şekilde, Özcan (2020) tarafından yapılan “Hastane Çalışanlarının Demografik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” çalışmasında da cinsiyete göre örgütsel bağlılık durumlarının karşılaştırılması neticesinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Acar (2020) tarafından sınıf öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur; Erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyindeki puan ortalamalarının, kadın öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyindeki puan ortalamalarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Polat (2020) tarafından İzmir’deki öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kararlara katılımları arasındaki ilişkiyi yapılan çalışmada, cinsiyet değişkenine göre alt boyutlar ile genel

ortalamada anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çelik (2020) tarafından “Sağlık Çalışanlarında Şiddete Uğramanın İş Doyumu ve Tükenmişlik İle İlişkisi” adıyla yürütülen çalışmada, cinsiyet değişkeninin iş doyumu durumuna göre her iki alt boyut ve toplam puanlarda anlamlı bir fark olduğu saptanmış ve erkeklerin alt boyut ve toplam puan ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyum Analizi” konu başlıklı Okul (2019) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyet değişkeni ile iş doyumu durumu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Elde edilen veriler neticesinde, literatürde incelendiği zaman, örgütsel bağlılık durumu ve iş doyumu algıları arasında farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ile iş doyumu ve bunların alt boyutlarının karşılaştırılmasında, yalnızca zoraki bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bekâr olanların, evli olanlara göre ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüş olup, diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarda herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu sonuçlar, medeni durumun örgütsel bağlılık ve iş doyumuna olan etkisinin önemsiz olduğunu göstermektedir. Otabaş (2019) tarafından yürütülen “Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi” isimli çalışmada medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Kurt (2020) tarafından yürütülen Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesindeki idari personelin örgütsel bağlılıkları ile adalet algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada örgütsel bağlılık düzeylerinde gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Acar (2020) tarafından yürütülen “Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” isimli çalışmada medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Özcan (2020) tarafından yürütülen hastane personelinin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasına yönelik olan çalışmada medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farkın olmadığı

saptanmıştır. Evli çalışanların, bekâr çalışanlara göre alt boyutlarda ve toplam puanda daha yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlenmiştir.

Çelik (2020) tarafından “Sağlık Çalışanlarında Şiddete Uğramanın İş Doyumu ve Tükenmişlik ile İlişkisi” konu başlıklı çalışmada, medeni durum değişkeninin her iki alt boyut ve toplam puan durumunda iş doyumunu üzerinde anlamlı farklılıklara rastlanmıştır olup, bekâr katılımcıların evlilere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Karaaslan (2020) tarafından “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi” isimli çalışmasında medeni durum değişkeninin iş doyumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Albayrak (2020) tarafından antrenörlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada medeni durum değişkeninin iş doyumuna göre dışsal doyum ve toplam puan da anlamlı farklılık görülmezken, içsel doyum alt boyutunda anlamlı farka rastlanmıştır olup evli antrenörlerin bekâr antrenörlere oranla daha yüksek düzeye sahip oldukları görülmüştür.

Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu alt boyutları karşılaştırıldığında, katılımcıların yaş değişkenine bakıldığı zaman 30-34 yaş arası katılımcıların 40 yaş ve üzeri katılımcılara oranla çıkarıcı bağlılık ve toplam puan alt boyutlarında anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Diğer alt boyutlara bakıldığında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bu sonuçlara göre yaş durumunun iş tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Sarıkoç (2020), banka çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Özcan (2020) da yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulmuş ve 30 yaş altı çalışanların dışsal bağlılıkta katılım puanının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptamıştır. Albayrak (2020) çalışmasında yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Ancak aynı çalışmada yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılık bulunmuş olup, 21-29 yaş grubuna ait koçların dışsal doyum alt boyutunda katılım puanı 30-39 yaş ve üzeri koçlara göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. 40 ve antrenörlerin yaşı arttıkça

genel memnuniyet düzeyi azalmaktadır. Saylan (2019), çalışmasında yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıkların olduğunu tespit etmiştir. 18-25 yaş arasındakilere göre daha düşük olduğu, ayrıca 47 yaş üstü olanların genel sadakat puanı 18-25 yaş arasındakilere göre daha düşük çıkmıştır. Ayrıca aynı çalışmada yaş ile iş doyumu arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 40-46 yaş arasındakilerin genel memnuniyet puanının 18-25 yaş arasındakilere göre, 47 yaş üstü olanların genel memnuniyet puanının 18-25 arasındakilere göre daha düşük olduğu, Çelik (2020) "Tacize Maruz Kalma İle İş Doyumu ve Sağlıkta Tükenmişlik Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmasında yaş ve iş doyumu anlamlı farklılıklara rastlamıştır, iç memnuniyet puanının yaşla birlikte arttığı, dışsal ve genel memnuniyet puanlarının ise yaşla birlikte azaldığı tespit edilmiştir. Sonuçlar, örgütsel sadakat ve iş tatmini algısının incelenen literatüre göre değiştiğini göstermektedir.

Katılımcıların görev yaptığınız yer değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutu olan zoraki bağlılık ile toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup köyde görev yapan öğretmenlerin il de görev yapan öğretmenlere göre daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Yine iş doyumu alt boyutu olan dışsal doyum ve toplam puan ise anlamlı farklılığa rastlanılmış, il de görev yapan öğretmenlerin ilçe de görev yapan öğretmenlere göre daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Çalışmamızda elde ettiğimiz bulgularımızın aksine Ertürk ve Keçecioğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada, merkezdeki ve köylerindeki ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ortalamaları karşılaştırıldığında, köy okullarında görev yapan öğretmenlerin işlerinden daha fazla memnun oldukları tespit edilmiştir. Köy okullarında öğretmenlerin boş zamanlarını değerlendirebilecekleri faaliyetlerin sınırlı olması, öğretmenlerin birbirleriyle daha fazla etkileşimde bulunmalarına ve hem birbirleriyle hem de öğrencileriyle daha fazla paylaşım yapmalarına olanak tanıdığı söylenebilir. Ayrıca Doğan (2008) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin duygusal bağlılık algıları, çalıştıkları okulun yerleşim yerine göre incelenmiş olup, araştırmada en yüksek puanı beldede çalışan öğretmenlerin

aldığı tespit edilmiştir; bu durumu sırasıyla köy, il ve ilçe okullarında çalışan öğretmenler takip etmiştir

Katılımcıların çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ve iş doyumu alt boyutlarının karşılaştırılması sonucunda; zoraki bağlılık ve ahlaki bağlılık dışındaki tüm alt boyutlar ile toplam puanlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarında 2-6 yıl arasında çalışan katılımcıların lehine anlamlı farklar bulunurken, iş doyumu alt boyutlarında ise 12 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların lehine anlamlı farklar olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar çalışma süresi değişkeninin örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Polat (2020) tarafından yürütülen “Karara Katılma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İzmir Örneği” adlı çalışmada, çalışma süresinde meydana gelen değişiklikler ile ilgili olarak alt boyutlarda ve toplam puanlarda herhangi bir istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okul (2019) tarafından yürütülen çalışmada, çalışma süresi değişkeninin iş doyumu durumu ile ilişkisi üzerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Karaslan (2020) tarafından yürütülen beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, iş doyumları ile yaşam doyumlarının incelendiği araştırmada, çalışma süresi değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Acar (2020) tarafından gerçekleştirilen sınıf öğretmenlerine yönelik yapılan çalışmada, çalışma süresi değişkeninin örgütsel bağlılık durumuna göre toplam puan ve alt boyut ortalamalarında anlamlı farka rastlanmıştır. Özcan (2020) tarafından uygulanan çalışmada, çalışma süresi değişkeninin örgütsel bağlılık durumu ile ilişkisi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Özellikle 6 ile 11 yıl arası çalışanların 5 yıl ve altı ve 12 yıl ile 17 yıl arası çalışanlara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları gözlenmiştir. Sarıkoç (2020) yılında “İç Kaynak Kullanımının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” konu başlıklı çalışmada, çalışma süresi değişkeninin örgütsel bağlılık durumuna göre anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulardan hareketle örgütsel bağlılık ve iş doyumu algılarının literatür incelendiğinde farklılık gösterdiği görülmektedir.

Korelasyon analizi sonucunda, çıkarıcı bağıllık ile zoraki bağıllık arasında ($r=-,134$), çıkarıcı bağıllık ile ahlaki bağıllık arasında ($r=,262$), çıkarıcı bağıllık ile içsel doyum arasında ($r=-,092$) ve çıkarıcı bağıllık ile dışsal doyum arasında ($r=-0,216$) düşük düzeyde ve negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde, zoraki bağıllık ile ahlaki bağıllık arasında ($r=-,291$), zoraki bağıllık ile içsel doyum arasında ($r=-,259$) düşük düzeyde ve negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Ahlaki bağıllık ile içsel doyum arasında düşük düzeyde ($r=,257$) pozitif, ahlaki bağıllık ile dışsal doyum arasında düşük düzeyde ($r=,237$) pozitif, zoraki bağıllık ile dışsal doyum arasında düşük düzeyde ($r=-,280$) negatif ve içsel doyum ile dışsal doyum arasında yüksek düzeyde ($r=,722$) pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, ahlaki bağıllık ile içsel ve dışsal doyum arasında pozitif, zoraki bağıllık ile dışsal doyum arasında ise negatif ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda, içsel doyum ile dışsal doyum arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

5.1. Öneriler

Erzurum da Beden Eğitimi Öğretmeni olarak görev yapan bireylerin iş doyumları ile örgütsel bağıllık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmek amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda, çeşitli öneriler sunulmuştur. Özellikle, eğitim programları aracılığıyla çalışanların örgütsel bağıllıklarını arttırmak, uzmanlık alanlarına göre görevlendirmek, görevlendirme sürecinde eğitim durumularını göz önünde bulundurmak, eşit ücret politikası oluşturmak, örgütsel adalet ve örgütsel demokrasi unsurlarının geliştirilmesine yönelik seminerlerin düzenlenmesi gibi faaliyetlerin geliştirilmesi örgütsel bağıllık ve iş doyumunu duygularını arttırmaya çalışılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, A. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: BeşYıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İİBF Dergisi*, S-4.
- Albayrak, V. (2020). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği), Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Aydın, R. ve Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişiler Arası Çalışma Eğilimi ile İlgili Değişkenler ve Doyumun Çatışma Eğitimi ile İlişisini Belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5 (2), 37-45.
- Aydiner, BB (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam planlarının alt boyutlarının genel öz-yeterlik yaşam doyumu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi).
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*.9(19), 164-168.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (2. Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, 10. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi. s. 204-205.
- Baycan A. (1985). An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bayram, L. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Becker, T. E.S., Evelenth, O. M. & Gilbert, N. L. (1996). Fociandbases of employeecommitment: Implicationsforjobperformance. *Academy of Management Journal*.39 (2), 464.
- Bursahioğlu, Z. (1981). *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri: İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterliklerine İlişkin Bir Araştırma* (2. Baskı), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (22. baskı). Pegem Akademi.
- Bozkurt, I., Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu Yönetim Sözlüğü*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Cohen, A., Freund, A. (2005). A longitud in alanalysis of there lation ship between multiple commitment sand with drawall cognitions. *Scandinavia Journal of Management*. 21.
- Çap, H. (2016). Takım Sporü Antrenörleri ve Gemi Adamlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Yüksek Lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, Hülya (2006); "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma," *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, s. 155.
- Çelik, A. (2020). Sağlık Çalışanlarında Şiddete Uğramanın İş Doyumu Ve Tükenmişlik İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Davis, Keith. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*. (Çev: K. Tosun), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını. Yayın No. 199.

- Dawis,R.V., Weiss,D.J., England,G.W. and Lofquist,L.H., Manuel for the Minnesota satisfaction questionnaire (Minnesota studies In vocational rehabilitation: XXII). Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project, 1967.
- Demirsoy, E. (2009) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Durna, U., Eren V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6(2), 211.
- Ergün, H, Çelik, K. (2019). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 113-121. DOI: 10.30794/pausbed.409781
- Gaertner, K. N. &Nollen, S. D. (1989). Careerexperiences, perceptions of employmentpractices, and psychological commitmenttot he organization. *Human Relations*. 42(11), 975.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. Ekim, 15-2, 765-780.
- Gök, A. (2019) Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Neden Ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Gülay, H. E. (2006). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması; Kocaeli İl Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Güney S. (Ed.) (2007). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayınları.

- Karaaslan, İ. (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Katz, D., Kahn, R., (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Kara, T. (2016). Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi)
- Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29).
- Koç, E. (2019). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu ile Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, M. (2020). Zonguldak Bülent Ecevit üniversitesi Dış yerleşkelerinde görev yapan İdari personelin örgütsel adalet algıları ile Örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Luthans, F. (1992), *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill Company.
- Manion, J. (2004). Strengthening organizational commitment: understanding the concept as a basis for creating effective work for retention strategies. *The Health Care Manager*, Lippincott Williams & Wilkins Inc. 23(2), 167.
- Okul, A.A. (2019). Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyum Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Bartın.

- O'Reilly III, C. & Chatman J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, (3), 492.
- Otabaş, B. (2019). Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Özsoy, A. S. (2004). Bir yükseköğretim çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6 (2), 13-19.
- Özcan, F. (2020). Hastane Çalışanlarının Demografik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Parlıt, K. (2020). Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığındaki Spor Eğitmenlerinin Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İlişkisi, Bilim Uzmanlığı Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Penley L.E. ve Gould, S. (1988). "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Polat, İ. (2020). Öğretmenlerin Karara Katılmaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: İzmir Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın. s. 323.
- Sarıkoç, M.A. (2020). İç Kaynak Kullanımının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

- Saylan, E. (2019). Örgütsel Bağlılık İle İş Doyumu Arasındaki İlişki: Elâzığ İl Özel İdaresi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitivebases, andcommitmentto a course of action. *Academy of Management Review*.11(2), 299.
- Sığırı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 7(2), 262.
- Sökmen A. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık. s.11-91.
- Temur, Ö. F. (2012). Öğretmen algılarına göre yöneticilerin karar verme stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: Rize ili örneği (Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi).
- Terzi, A. R., Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 166.
- Turan, M, Mızrak, O. (2019). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Personel Güçlendirme Algılarının İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21 (2) ,42-51.
- Uçar, R. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(ERTE Özel Sayısı), 209-232.
- Ulu, T. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi:(Manisa örneği) (Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ulutaş, M., Kalkan, A. ve Çetinkaya, Ö. B. (2015). Birey-örgüt uyumunun iş doyumunu ve örgüte bağlılık üzerine etkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.17 (1), 141-160.

- Uyar, G., Kocaman, G., Oktay, S., Argon, G. & Abaan, S. (1996). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı*. İstanbul: Vehbi Koç Yayınları. s. 66-71.
- Uygur, A. (2004). Örgütsel Bağlılık ve İş gören Performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vural, M. (2016). Spor Federasyonları Personelinin Örgütsel Adalet Algıları ile Karar Verme ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Randall, D. M. (1987). *Commitment and Organization: The organization man revisited*. Academy of Management Review.12(1), 460-471.
- Wiener, Y. (1982). *Commitment in Organizations: A normative view*. Academy Of Management Review.7 (3), 418-428.

EKLER

EK 1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Değerli katılımcı;

Bu anket formu, sizin Kurumunuza Örgütsel Bağlılık Durumunuz ile İş Doyumunuz üzerine bir çalışmadır. Sizden aldığımız bilgiler gizlilik içerisinde saklanıp sadece Yüksek Lisans tezi yayınında kullanılacaktır. Size uygun kutucuğu X işareti ile belirleyiniz.

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat TURAN

Öğrenci: Şamil TEL

1.Bölüm: Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın		
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 25-29 yaş	<input type="checkbox"/> 30-34 yaş	<input type="checkbox"/> 35-39 yaş	<input type="checkbox"/> 40 yaş ve üzeri
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar		
Görev Yaptığınız Yer	<input type="checkbox"/> Köy	<input type="checkbox"/> İlçe	<input type="checkbox"/> İl	
Hizmet Süreniz	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve altı	<input type="checkbox"/> 2-6 yıl	<input type="checkbox"/> 7-11 yıl	<input type="checkbox"/> 12 yıl ve üzeri

2. Bölüm: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kuruma yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm					
2. Bazen, kurumumu terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum					
3. Kendimi kurumuma adanmış hissediyorum					
4.Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim					
5.Sık sık kendimi bu kurumdan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum					
6.Kurumumu desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum					

7.Kurumumdan daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder					
8. Kurumumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum.					
9. Kurum dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu kurumun bir çalışanı olarak görüyorum					
10. Kurumumda karşılığımı aldığım ölçüde çaba harcarım					
11. Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.					
12. Kurumumun başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.					
13. Beni desteklediği ölçüde kurumumu desteklerim.					
14. Kurumumda ne yaparsam yapayım bu kurum değişmeden kalır					
15. İnsanlar kurumum hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm					
2. Bölüm: İş Doymu	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1.İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2.Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4.Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5.Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					

11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					