

TC  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS  
PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL İLİ KAĞITHANE İLÇESİNDE  
GÖREV YAPAN İLKÖĞRETİM OKULU  
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL  
ADANMIŞLIKLARI İLE İŞ DOYUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİ

HASAN ZÖĞ  
04705003

TEZ DANIŞMANI  
YRD.DOÇ.DR. ERKAN TABANCALI

İSTANBUL  
2007

TC  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS  
PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL İLİ KAĞITHANE İLÇESİNDE  
GÖREV YAPAN İLKÖĞRETİM OKULU  
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL  
ADANMIŞLIKLARI İLE İŞ DOYUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİ

HASAN ZÖĞ  
04705003

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 23.07.2007

Tezin Savunulduğu Tarih: 01.10.2007

Tez Oy birliği / Oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur.

Unvan Ad Soyad  
Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Erkan Tabancalı  
Jüri Üyeleri : Prof.Dr.Ali İlker Gümüşeli  
Yrd.Doç.Dr.Muharrem Köklü

İmza

İSTANBUL  
TEMMUZ 2007

## ÖZ

### İSTANBUL İLİ KAĞITHANE İLÇESİNDE GÖREV YAPAN İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI İLE İŞDOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hasan ZÖĞ  
Temmuz, 2007

Bu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık ve iş doyum düzeylerine; öğretmenlere ait yaş, cinsiyet, görev yaptığı kademe, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerinin etki edip etmediğinin belirlenmesi, ayrıca öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Tarama modelindeki araştırmada veri toplama aracı olarak Celep tarafından geliştirilen “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verileri 2006–2007 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Kağıthane ilçesinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan 297 öğretmene uygulanan anketlerle elde edilmiştir. Ölçekler yoluyla elde edilen veriler, istatistiksel olarak, “aritmetik ortalama”, “t-testi”, “bir yönlü varyans analizi”, “LSD testi” ve Pearson Korelasyon Katsayısı ( $r$ ) yöntemleri ile bilgisayarda SPSS 13.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarının tümünde “çoğu zaman”, iş doyum düzeylerinin içsel doyum boyutunda “yüksek”, dışsal doyum boyutunda “orta” aritmetik ortalama aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş, görev yaptığı kademe, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı fark bulunmuş, cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır. Yaş, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı fark bulunmuş, cinsiyet ve görev yaptığı kademe değişkenlerine göre anlamlı fark bulunamamıştır. Araştırmada ayrıca örgütsel adanmışlık boyutlarının tümü ile iş doyum boyutları arasında istatistiksel olarak .01 düzeyinde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler** : Örgütsel Adanmışlık, İş Doyumu, İlköğretim Okulu

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS WORKING IN THE PRIMARY SCHOOLS OF KAĞITHANE DISTRICT OF İSTANBUL

Hasan ZÖĞ

July, 2007

The primary objective of this research is to determine whether the age, gender, the level that they are teaching, professional seniority, the length of time at the present school and educational levels of primary school teachers have any effect upon their organizational commitment and job satisfaction levels. In addition, it is also aimed to find out if there were any relationships between the organizational commitment and job satisfaction levels of the teachers.

In the survey, the “Organizational Commitment Questionnaire” which was developed by Celep, and “Minnesota Satisfaction Questionnaire” have been used as data collection means. The data of research have been collected from the questionnaires delivered to a total of 297 teachers who were teaching at the government primary schools in Kagithane region of city of İstanbul during the 2006-2007 academic year. The data collected via the questionnaires have been analysed statistically with “arithmetic mean”, “t-test”, “one-way variance analysis”, “LSD test”, and “Pearson Correlation Coefficient ( $r$ )” on the computer using SPSS 13.0 pack.

At the end of the research, the organizational commitment levels of teachers have been found at the “most of the time” level on all of the sub-levels; “school commitment”, “commitment to educational affairs”, “commitment to the teaching profession” and “commitment to the working group”. The job satisfaction levels of teachers at the “inner satisfaction” dimension have been found “high”, and those at the “outer satisfaction” dimension have been found “medium”. A .05 level difference has been found between the organizational commitment levels of teachers and the following variables: age, the level that they are teaching, professional seniority, the length of time at the present school and educational levels. There is no significant difference between organizational commitment and gender. In addition; there is a .05 level significant difference between the job satisfaction levels of teachers and their ages, professional seniority, the length of time at the present school and their educational levels. On the other hand, there is no significant difference between the job satisfaction levels and gender and the level that they are teaching of primary school teachers.

**Keywords** : Organizational Commitment, Job Satisfaction, Primary School

## ÖNSÖZ

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık ve iş doyumu düzeylerinin incelendiği bu araştırmada; İstanbul ili Kâğıthane ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık boyutlarından okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma ile iş doyumu boyutlarından içsel doyum ve dışsal doyum faktörlerine ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, görev yaptığı kademe, mesleki kıdemi, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği; örgütsel adanmışlık boyutları ile iş doyumu boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı bulunmaya çalışılmıştır.

Çalışma dört bölümden oluşmuştur. Birinci bölümü oluşturan giriş bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıtlıları ve sınırlılıkları açıklanmıştır. İkinci bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesi verilmiştir. Üçüncü bölüm araştırmanın yöntemine ayrılmış, dördüncü bölümde araştırmadan elde edilen bulguların açıklanması ve yorumlanması yapılmıştır. Beşinci ve son bölümde ise araştırma sonuçları ve öneriler verilmiştir.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde birçok kişinin önemli destek ve katkıları olmuştur. Öncelikle araştırmanın her aşamasında sabırlı ve hoşgörülü tavrı ile beni rahatlatan, her türlü yardım ve yapıcı eleştirileri ile bana destek olan danışman öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Erkan Tabancalı'ya, eğitim yönetimi alanında beni yönlendirip, desteğini hiç esirgemeyen ve kendilerinden çok değerli bilgiler edindiğim öğretim üyeleri Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli'ye, Yrd. Doç. Dr. Muharrem Köklü'ye ve Yrd. Doç. Dr. Sevinç Peker'e, araştırmanın kuramsal dayanaklarını temellendirmede ve veri toplama aracının elde edilmesinde önemli katkılar sağlayan öğretim üyesi Prof. Dr. Cevat Celep'e teşekkür ederim.

Araştırmanın başlangıcından sonuna kadar beni sabırla destekleyip, güç veren eşim Duygu Ay Zöğ'e ve beni teşvik eden ve yardımlarını esirgemeyen meslektaşım Mehmet Demir'e ve diğer meslektaşlarıma şükranlarımı sunarım.

**İstanbul; Temmuz, 2007**

**Hasan ZÖĞ**

## İÇİNDEKİLER

<b>TEZ ONAY SAYFASI</b>	
<b>ÖZ</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>ÖNSÖZ</b> .....	v
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vi
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	ix
<b>1. GİRİŞ</b> .....	1
1.1. Problem.....	3
1.2. Amaç.....	5
1.3. Önem.....	6
1.4. Sayıtlar.....	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar.....	7
<b>2. KURAMSAL BİLGİLER</b> .....	8
2.1. Örgütsel Adanmışlık.....	8
2.1.1. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler.....	9
2.1.2. Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık.....	10
2.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı.....	11
2.2. İş Doyumu.....	12
2.2.1. İş Doyumu Faktörleri.....	13
2.2.1.1. İşin Kendisi.....	14
2.2.1.2. Ücret ve Personel.....	14
2.2.1.3. Gelişme ve Yükselme Olanakları.....	15
2.2.1.4. Övülmek.....	15
2.2.1.5. Fiziksel Ortam.....	15
2.2.1.6. İşgörenin Kişiliği.....	16
2.2.1.7. Denetim ve İş Arkadaşları.....	16
2.2.1.8. Yönetim Biçemi.....	16
2.2.2. İş Doyumu ile İlgili Güdöleme Teorileri.....	16
2.2.2.1. Kapsam Teorileri.....	17
2.2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	17
2.2.2.1.2. Çift Faktör Teorisi (Hijyen-Motivasyon Teorisi).....	18
2.2.2.1.3. Başarma İhtiyacı Teorisi.....	19
2.2.2.2. Süreç Teorileri.....	19
2.2.2.2.1. Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma) Teorisi.....	19
2.2.2.2.2. Bekleyiş Teorisi.....	20
2.2.2.2.3. Eşitlik Teorisi.....	21
2.2.2.2.4. Amaç Teorisi.....	21
2.3. Örgütsel Adanmışlık ve İş Doyumu.....	21

2.4. İlgili Araştırmalar.....	23
2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	23
2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	26
<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>29</b>
3.1. Araştırmanın Modeli.....	29
3.2. Evren ve Örneklem.....	29
3.3. Veri Toplama Aracı.....	31
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	31
3.3.2. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği.....	32
3.3.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	36
3.4. Verilerin Toplanması.....	37
3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	39
<b>4. BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>40</b>
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	40
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	41
4.3. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Bulgular.....	45
4.3.1. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	46
4.3.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	49
4.3.3. Görev Yaptıkları Kademe Değişkenine İlişkin Bulgular.....	50
4.3.4. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	52
4.3.5. Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	56
4.3.6. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	61
4.4. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	64
4.5. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular.....	66
4.5.1. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	67
4.5.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	69
4.5.3. Görev Yaptıkları Kademe Değişkenine İlişkin Bulgular.....	70
4.5.4. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	71
4.5.5. Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	73
4.5.6. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	76
4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	78
<b>5. SONUÇ.....</b>	<b>81</b>
5.1. Sonuçlar.....	81
5.2. Öneriler.....	84
5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	84
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	85
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>86</b>

<b>EKLER</b> .....	94
Ek 1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	94
Ek 2. Anket Formu.....	98
Ek 3. Anket Uygulama İzin Yazısı.....	102
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	103

## TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No
<b>Tablo 1:</b> İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Evren ve Örneklemdeki Dağılımları.....	31
<b>Tablo 2:</b> Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği Boyutları.....	32
<b>Tablo 3:</b> Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğinin Tek Boyutlu Madde Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı Sonuçları.....	33
<b>Tablo 4:</b> Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğindeki 28 Maddenin ve 4 Faktörün Varimax Çözümü Faktör Analizi Sonuçları.....	35
<b>Tablo 5:</b> Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğine İlişkin Faktörlerin Özdeğerleri ve Varyansı.....	36
<b>Tablo 6:</b> Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	40
<b>Tablo 7:</b> Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	41
<b>Tablo 8:</b> Öğretmenlerin Okula Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	42
<b>Tablo 9:</b> Öğretmenlerin Öğretim İşlerine Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	43
<b>Tablo 10:</b> Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	44
<b>Tablo 11:</b> Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	44
<b>Tablo 12:</b> Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	46
<b>Tablo 13:</b> Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	47
<b>Tablo 14:</b> Yaşa Göre Öğretmenlerin Okula Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	48
<b>Tablo 15:</b> Yaşa Göre Öğretmenlerin Öğretim İşlerine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	48
<b>Tablo 16:</b> Yaşa Göre Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	48
<b>Tablo 17:</b> Yaşa Göre Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	49

<b>Tablo 18:</b>	Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri İle T-Testi Sonuçları.....	50
<b>Tablo 19:</b>	Görev Yaptıkları Kademeye Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri İle T-Testi Sonuçları.....	51
<b>Tablo 20:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	52
<b>Tablo 21:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	53
<b>Tablo 22:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Okula Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	54
<b>Tablo 23:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Öğretim İşlerine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	55
<b>Tablo 24:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	55
<b>Tablo 25:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	56
<b>Tablo 26:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	57
<b>Tablo 27:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	58
<b>Tablo 28:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Okula Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	59
<b>Tablo 29:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Öğretim İşlerine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	59
<b>Tablo 30:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	60
<b>Tablo 31:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	60
<b>Tablo 32:</b>	Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	61

<b>Tablo 33:</b>	Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	62
<b>Tablo 34:</b>	Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	63
<b>Tablo 35:</b>	Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	63
<b>Tablo 36:</b>	Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	64
<b>Tablo 37:</b>	Öğretmenlerin İçsel Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	64
<b>Tablo 38:</b>	Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	65
<b>Tablo 39:</b>	Yaşa Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
<b>Tablo 40:</b>	Yaşa Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	68
<b>Tablo 41:</b>	Yaşa Göre Öğretmenlerin İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	68
<b>Tablo 42:</b>	Yaşa Göre Öğretmenlerin Dışsal Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	68
<b>Tablo 43:</b>	Cinsiyete Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri İle T-Testi Sonuçları.....	69
<b>Tablo 44:</b>	Görev Yaptıkları Kademeye Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri İle T-Testi Sonuçları.....	70
<b>Tablo 45:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	71
<b>Tablo 46:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	72
<b>Tablo 47:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	72
<b>Tablo 48:</b>	Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Dışsal Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	73
<b>Tablo 49:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	73

<b>Tablo 50:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	74
<b>Tablo 51:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	75
<b>Tablo 52:</b>	Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Dışsal Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	75
<b>Tablo 53:</b>	Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	76
<b>Tablo 54:</b>	Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	77
<b>Tablo 55:</b>	Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları.....	77
<b>Tablo 56:</b>	Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarının Alt Boyutları ile İş Doyumlarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere İlişkin Korelasyon Değerleri.....	78

## 1. GİRİŞ

Bilgi çağı olan yirmibirinci yüzyılda yönetim anlayışı değişim göstermektedir. Buna paralel olarak yönetim teknikleri de bilgi çağının hızına ayak uydurmak amacıyla hızla değişmektedir. Böyle bir değişim yaşanırken örgütlerde bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. İşte bu noktada eğitim örgütleri de dahil olmak üzere, bütün örgütlerde bilgisine ve yeteneklerine güvenen, sorumluluk üstlenebilen, sorun çözüme başarılı uzman kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bundan daha da önemli olan konu, bu uzman kişiler bulunduğunda, onları kaybetmemek adına örgütle işgörenler arasında “adanmışlık” olarak adlandırılan duygusal bağı oluşturabilmedir.

Gün geçtikçe daha fazla sayıda işgörenin çalıştıkları yerleri en iyi alternatif, en uygun yer, ya da ekmek kapısı olmadığını belirtmesi önemlidir. Çünkü bu düşünce gerek işgörenlerin farklı alternatiflere bakmasına, gerekse mevcut işlerindeki performanslarının düşmesine sebebiyet verebilecektir. Dolayısıyla tüm bunlar örgütsel adanmışlığın örgütlerde daha çok yakından takip edilmesi gereken bir tutum olduğunu ortaya koymaktadır (Baysal, 1999, 10).

Güdüleme davranışa enerji ve yön veren güçleri kapsayan, örgütteki bir üyeyi çalışmaya başlatan ve devam ettiren güçler topluluğunu açıklayan bir kavramdır. Geleneksel görüşe göre iş görenlerin gereksemelerinin farkına varması yöneticileri ürküten bir durumdur. Oysa, araştırmalar, üyeleri birbirine bağlı grupların, örgütsel amaçların gerçekleşmesine daha fazla katkı sağladığını göstermektedir. Örgüt amaçlarını tehlikeye düşüren davranışlar, özellikle üyelerin gereksemelerinin karşılanmadığı zaman ortaya çıkmaktadır (Bursalıoğlu, 2002, 140).

İşgörenlerin gereksinimlerinin nasıl karşılanacağı ve yaptıkları işe nasıl güdüleneceği sorunu, yöneticileri kuşaklar boyu meşgul etmiştir. Sorunun güç olmasının bir nedeni, eğer gizemli değil ise, güdülenmenin asıl olarak bireyin içinden gelmesi ve doğrudan gözlenememesidir. Yetişkinin özelliği, bir işi yapmaya güdülenmedikçe işi yapmaması; zorla yaptığı durumlarda da, istenen düzeyde başarı gösterememesidir.

Yetişkinin bu özelliğinden dolayı, öğretmeni okulun amaçlarına güdülemek, önemli bir yönetim işlevidir (Başaran, 2000b, 118).

Örgütün iletilen beklentileri, bireylerin becerileri ve enerjileri üzerine yükümlülükler koyarken, bireylerin gereksinimleri ve amaçları da karşılanmak ve gerçekleştirilmek için belli örgütsel kaynaklar gerektirir. Birey örgüt ilişkilerinin uzun sürede korunabilmesi, tarafların gereksinimlerini karşılayıcı katkı sağlamaya istekli olmalarına bağlıdır. Düşük yetenekli bir işgörenin bir örgütü çekici ve özendirici bulması örgüt üyeliğini devam ettirmek amacıyla kendini geliştirme konusunda çaba sarf etmesi beklenir (Aydın, 2000, 59-60).

Ulusun toplumsal eğitim kurumundan beklentisi, gönençli yaşamak için kendine ürün üretecek insan gücünü yetiştirmesidir. Ekonomik değeri olmayan bir eğitim süreci, eğitilmiş işsizleri çoğaltacağı için toplumsal gelişmeyi ters yönde etkiler. Bilgiyi üretim gücüne dönüştürecek teknolojiyi üretmek; yeni teknolojilerle daha hızlı ve daha çok endüstriyel üretim yapmak; yurttaşların beslenmelerini sağlayacak tarımsal üretimi arttırmak; yurttaşlara ulaşım, iletişim, barınma gibi hizmetleri sağlayacak üretimi arttırmak, ulusun eğitim kurumundan yardım beklediği sorunlardır (Başaran, 2006, 53). Bu sorunların çözülebilmesi için başarılı bir eğitim sistemine ve bu sistemi oluşturan en öğelerden biri de öğretmenlerdir. Bu sistemin oluşumunda öğretmenlerin kendi üzerlerine düşen rolleri yerine getirmeleri iş doyum düzeylerine bağlıdır (Azar, Henden, 2003, 325).

Bu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık ve iş doyum düzeylerinin öğretmenlere ait yaş, cinsiyet, görev yaptığı kademe, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerinin etki edip etmediğinin belirlenmesi, ayrıca öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak araştırmanın bundan sonraki bölümlerinde araştırmanın amacı, önemi, sayıtlıları ve sınırlılıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Daha sonra gelen kuramsal bilgiler bölümünde, araştırma konusu ile ilgili literatürden bahsedilmiştir. Araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması başlıklarını içeren yöntem bölümünden sonra araştırmadan elde edilen bulgular bulgular ve yorum başlığı altında yorumlanmıştır. Son bölümde ise araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın

örnekleme alınan öğretmenlere ait demografik veriler ile veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerin birer örneği ekler bölümünde sunulmuştur.

### **1.1. Problem**

Örgütler belli bir amacı gerçekleştirmek için kurulurlar. Örgütlerin amaçlı olduklarına ilişkin varsayım, bireyin örgütsel davranışını etkileme açısından önem taşır (Aydın, 2000, 42). Bireyin örgütsel davranışlarını inceleyen Hawthorne araştırmaları insan ilişkileri kuramlarının ampirik temellerini oluşturmuştur (Karip, 2004, 16). Bu araştırma ile işgörenlerin iş yaşamındaki deneyimlerine karşı tutumları olduğunu göstermiştir. Bu tutumlarının aynı zamanda grev, devamsızlık ve işgücü devri gibi örgütsel etkinlik açısından, olumsuz davranışlara yol açtığı da yine bu araştırmaların bulguları arasındadır.

Örgütsel davranış alanında 1990'lı yıllara kadar, mesleğin yaşamdaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış, üzerinde kapsamlı araştırma yapılan başlıca konular arasında iş doyumunu ve performans ilişkisi yer almıştır. Performans düzeyini etkilemede örgütsel adanmışlığın da belirleyici bir rolü olduğu görülmüştür. Örgütsel adanmışlık, örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için büyük çaba göstermeye istekli olma ve kurumda kalma isteğidir. İş doyumunu ise, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır. Kişinin genel tutumu olumlu ise, iş doyumunu ortaya çıkacak, aksi halde işe doyumsuzluktan söz edilecektir. İş doyumunu da doğal olarak örgütsel adanmışlıkla doğrudan ilgilidir (Tok, 2004, 76).

Örgütsel adanmışlık birçok yönden iş doyumundan farklılık gösterir. Adanmışlık genel yapı olarak daha genel olup, örgütün tümüne duyulan duygusal bir tepkidir. İş doyumunu ise işgörenin işine veya işin belli özelliklerine gösterdiği tepkileri yansıtır. Diğer bir ifadeyle örgütsel adanmışlık işi sağlayan örgütün amaç ve değerleri de dahil olmak üzere işe duyulan tepkiyi, iş doyumunu ise işgörenin görevini icra ettiği özel çevreyi vurgular (Mowday, Steers, Porter, 1979, 226).

Genel olarak değerlendirdiğimizde, adanmışlıkları yüksek işgörenleri istihdam eden örgütlerin daha etkin olması söz konusudur. Örgütsel adanmışlık, işgörenlerin işi bırakma, işe geç gelme, devamsızlık yapma gibi oranlarını azalttığı gibi, iş performansını, verimliliği arttırmaktadır (Özkalp, Kırel, 2004, 26).

Bir tutum çeşidi olarak iş doyumu konusu bir çok araştırmanın temel konusu olmuştur. Yüksek iş doyumunun; bireyi örgüte sadakatle bağladığı, işgörenin işine dört elle sarılmasına imkan sağladığı, fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasına yol açtığını, ayrıca iş hayatı dışındaki hayatın kalitesini de artırdığı varsayılır. Diğer yandan iş doyumsuzluğunun da işgörenin işten ayrılmasına, işgücü devrine işgören problemlerine ve olumsuz bir örgütsel iklime neden olduğu varsayılmaktadır (Tikici, 2005, 310).

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler, işgörenlerin iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi, doyumsuz işgören, işten kaçır ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu da örgüte büyük zarar verir. İkincisi, iş doyumunu yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü, iş doyumunu yüksek olan birey bu mutluluğunu iş dışına da taşır ve yansıtır. Doyum elde eden işgören, işe zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu olgu araştırmalarla da kanıtlanmıştır. Ayrıca yapılan çalışmalarda doyumsuz işgörenlerin sık sık hasta oldukları görülmüştür. Özellikle baş ağrısı ve kalp rahatsızlıkları sıkça görülen hastalıklardır. Bu nedenle iş doyumunu yüksek olan işgörenler daha az doktora gider, daha az rapor alır. Bu da örgüt açısından sağlıklı ilgili masraflarda bir azalma sağlar. Üçüncü noktaya gelince doyum elde eden işgören olumlu davranışlarını hem işyerinde hem de toplum yaşamında, aile çevresinde sürdürür. Bu insanların yaşama ve çevrelerine karşı olumlu tutumları mevcuttur. Hayata daha dinamik ve daha optimistik bakar. Buna karşın doyum elde edemeyen işgören, hem işyerinde hem de sosyal yaşamında sorunludur. Ailesine sorunlarını yansıtır ve onları da mutsuz eder. Görüldüğü gibi iş doyumunu üzerindeki çalışmalar bu konunun önemini giderek daha da arttırmaktadır. Yöneticiler açısından doyum elde etmiş bir işgücü, işyerine yüksek üretkenlik, sağlıklı ve olumlu bir yaşam ve mutluluk getirir (Moorheald, Griffin, 1989'dan aktaran Özkalp, Kirel, 2004, 80).

Bireysel beceriler ve enerji, örgütsel beklentileri karşılamaya yeterli olduğu halde, örgütsel kaynaklar bireysel gereksinimleri ve amaçları karşılamaya yeterli olmayabilir. Bu durumda birey işini yapar ama, onu bireysel açıdan ödüllendirici bulmaz. Bireyin, örgütte önemli bir değişiklik yapma konusunda akla uygun olasılıklar bulunmadığına ve kendisi için daha iyi bir seçenek söz konusu olmadığına

inandığı durumlarda örgütten kopması beklenir. Örgütte geçen uzun hizmet yıllarının sonucu olarak kazanılan hakların bulunduğu durumlarda sonuç değişir. Bu durumda örgütten kopma kolay olmaz. Birey, bireysel olarak doyum sağlamayan bir konumda iken, gerçekten iyi bir edim sergilediğinde daha çabuk yükselebileceğine inandığında, çalışmaya güdülenebilir (Aydın, 2000, 60).

Öğretmen, mesleğinin önemine uygun bir biçimde, öğretmenliğe karşı güçlü bir inanç, içten bir bağlılık duygusu geliştirmelidir. Seçtiği mesleğin sürekli bir üyesi olmayı düşünen öğretmenden her şeyden önce davranışlarını bu mesleğin değerler sistemine uydurması istenilir. Sanatının veya mesleğinin kuşaklardan kuşaklara geçen sürekli değerine inanmaksızın hiç kimse o sanatın veya mesleğin doruğuna ulaşamaz (Oğuzkan, 1988, 62).

Öğretmenlerin çalıştıkları okula ne kadar adanmış olduklarının ve bu adanmışlıklarını etkileyen faktörlerin bilinmesi öğretmenlerin verimliliğini ve etkili çalışmalarını destekleyecek uygulamaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, öğretmenlik mesleğini tamamen fiziksel ve maddi koşulların doygunluk derecesine bağlamak doğru değildir. Öğretmenin öğretme işinden psikolojik doyum elde edebileceği ve görevini zevkle yapabileceği bir ortamın oluşturulması gerekir (Celep, 2000, 146).

İş görenlerin sahip olduğu örgütsel adanmışlık, iş doyumunu ve yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim durumu gibi kişisel özelliklerle yakından ilgili görülmektedir. Örgütsel bağlılığın kestiricilerini bilmenin örgüte sayısız yararlar sağlayabileceği ve örgütsel maliyetleri büyük ölçüde düşürebileceği tahmin edilmektedir (Balay, 2000, 1). Bu yüzden, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasında bir ilişki var mıdır sorusu bu araştırmanın temel problemi olmuştur.

## **1.2. Amaç**

Bu araştırmanın genel amacı; ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık ve iş doyum düzeylerini belirleyerek, öğretmenlerin iş doyumları ile adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmaktır.

Belirlenen bu genel amaca dayalı olarak, aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır;

1. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri nedir?
2. Öğretmenler, yaş, cinsiyet, görev yaptığı kademe, mesleki kıdemi, bulunduğu

okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu özelliklerine göre gruplandırıldıklarında, örgütsel adanmışlık düzeyleri nedir, aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark var mıdır?

3. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir?

4. Öğretmenler, yaş, cinsiyet, görev yaptığı kademe, mesleki kıdemi, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu özelliklerine göre gruplandırıldıklarında, iş doyum düzeyleri nedir, aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark var mıdır?

5. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan bir ilişki var mıdır?

### 1.3. Önem

İnsanlar zamanlarının büyük çoğunluğunu işyerinde geçirmektedirler. Amaçlarını gerçekleştirmek için işyerinde bir araya gelen tüm bireyler aynı zamanda örgütün amaçlarının da gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Örgüt, işgörenleri için elindeki kıt kaynakları seferber eder ve işgörenlerin etkili ve verimli çalışmalarını bekler.

Türkiye’de yöneticilerin meslek hayatlarında işlerinden ne derecede doyum elde ettikleri, mesleğe ilişkin sahip oldukları algıları, çalıştıkları okul ile ne derece bütünleştiklerinin en güçlü işaretlerinden biri olan örgütsel adanmışlıklarını konu alan çalışmalar çok azdır (Özden, 1997, 35). İşlerinde yüksek düzeyde doyum sağlayan ve örgütlerine güçlü bir biçimde bağlılık duyan işgörenlerin, geri çekilme davranışlarından sakındıkları ve işlerine adanmış olarak çalışmaya devam ettikleri görülmüştür (Sagie, 1998, 156’ dan aktaran Tok, 2004, 7).

Örgütsel adanmışlığı eğitim alanına taşıyan çok az çalışma vardır. Eğitim yöneticilerinin adanmışlığın ve mesleki adanmışlığın öneminden bahsettikleri çok fazla görülmemektedir (Hawkins, 1998, 68). Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum ve adanmışlık seviyelerinin ölçülmesi eğitim yöneticilerine önemli veriler sunmakta, alternatif yönetim biçimlerinin değerlendirilmesine ve uygulanmasına yol açmakta ve böylece okullarda verimlilik artırılabilir.

Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve iş doyum düzeyleri ile bağımsız değişkenlerin ilişkisi saptanarak, bu konuda yapılabilecek araştırmalara ışık tutulabileceği ve öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin

belirlenerek, okullara ilişkin sorunların saptanabileceği ve sorunların çözümlenmesi için eğitim yöneticileri tarafından alınacak tedbirlerin neler olabileceği konusunda yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

#### **1.4. Sayıtlar**

Araştırmada aşağıdaki sayıtlılarla hareket edilecektir.

1. Öğretmenlere uygulanacak ölçeklerle örgütsel adanmışlık düzeyleri ve iş doyum düzeyleri mevcut ölçeklerle belirlenebilir.
2. Öğretmenlerin ölçeklere verdikleri cevaplar onların gerçek algılarını yansıtmaktadır.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

Araştırmanın sınırlılıkları maddeler halinde aşağıda verilmiştir.

1. Bu araştırma 2006 –2007 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Bu araştırmada örgütsel adanmışlık okula adanma, çalışma grubuna adanma, mesleğe adanma ve öğretim işlerine adanma boyutları ile sınırlıdır.
3. Bu araştırmada iş doyumunu içsel doyum ve dışsal doyum boyutları ile sınırlıdır.

#### **1.6. Tanımlar**

Bu araştırmada kullanılan bazı kavramların işlevsel tanımları aşağıda verilmiştir.

**Örgütsel adanmışlık:** Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden elde edilen puanların aritmetik ortalaması alınarak elde edilir ve okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarını içerir.

**İş doyum:** Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden elde edilen puanların aritmetik ortalaması alınarak elde edilir ve içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarını içerir.

**Öğretmen:** İstanbul ili Kağıthane ilçesinde 2006-2007 eğitim öğretim yılında görev yapan resmi ilköğretim okulu öğretmenlerini tanımlamaktadır.

## 2. KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu ile ilgili kuramsal bilgilerden bahsedilecek ve konu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara amaç, yöntem ve bulgular açısından özetlenerek tanıtılmaya çalışılacaktır.

### 2.1. Örgütsel Adanmışlık

Türkiye’de yapılan çalışmalarda "organizational commitment" kavramının iki anlamda karşılık bulduğu görülmektedir. Buna göre Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise, örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır (Balay, 2000, 13-14). Bu araştırmada bağlılık ve adanmışlık kavramları birbirini tamamlayan kavramlar olarak kabul edildiğinden "organizational commitment" kavramına karşılık "örgütsel adanmışlık" kavramı kullanılmıştır.

Mowday, Steers ve Porter’e göre örgütsel adanma, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür. Örgütsel adanmanın üç temel özelliği olduğu söylenebilir. Bunlar; a) Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç duymak ve bunları kabul etmek, b) Örgüt yararına hatırı sayılır düzeyde çaba gösterme isteğinde bulunmak, c) Örgütteki üyeliğini devam ettirmeye yönelik güçlü bir istek duymaktır (Mowday, Steers, Porter, 1979, 226). Örgütsel adanmışlık, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade eder. Örgüt ve birey arasındaki bağ aktiftir, çünkü bireyler örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakarlıklar yapmaya hazırdırlar (Özkalp, Kirel, 2004, 26).

Adanmışlık, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerinin de ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır. DeCotiis ve Summers (1987), örgütlerdeki adanmışlığın, örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve örgütsel amaç ve değerlere dayalı olan gerekli rol merkezinin iki boyutlu bir yapıya dayandığı ileri sürmektedir. Bu açıdan bireyin örgütteki rolünün merkezini oluşturan boyutlardan birisi örgütsel amaç ve değerlere ulaşmayı sağlayan kişisel araçlar

(dışsal ödüller, makam, eğitim, yaş, ücret,vb.), ikincisi bireyin rolünün örgütsel amaç ve değerlere katkısını görme derecesidir. Örgütsel adanmışlığın tanımı da tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki boyutta ele alınabilir (Celep, 2000, 15-16).

Tutumsal olarak adanmışlık bireylerin kendini örgüt ile tanımlamasıdır. Davranışsal olarak adanmışlık ise, örgütte bulunma ile işgörenin emeklilik ve maaş gibi dışsal ödülleri arasında bir değişim durumudur (Shaw, Reyes, 1992, 297).

Davranışsal yaklaşım, bireyin adanmışlık ile ilgili davranışlarına odaklanır. Örgütle işbirliği durumunda elde edilecek kazanç ve örgütü terk etme durumunda karşı karşıya kalınacak bedel göz önünde tutularak, bireyler belli davranışları gösterirler ve diğer davranışlarda bulunmamayı seçerler. Tutumsal adanmışlık kişinin kendi amaçlarının örgütsel amaçlarla uyumlu olduğunu algıladığında ve işgörenin kimliği bir şekilde örgüt kimliği ile bağlantılı olduğunda meydana çıktığı söylenebilir (Çetin, 2004a, 61). Öte yandan davranışsal adanmışlık kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Araştırmacılar her iki adanmışlık arasında dairesel bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre, adanmışlık tutumu, adanmışlık davranışına götürürken, bu davranışlar da dönüşte adanmışlık tutumlarını kuvvetlendirir (Reichers, 1985'ten aktaran Balay, 2000, 24).

### **2.1.1. Örgütsel Adanmışlığı Etkileyen Faktörler**

Örgütsel adanmışlığı etkileyen çeşitli faktörlerden söz edilebilir. Schwenk (1986) bu faktörleri, geçmişteki iş yaşantıları, kişisel-demografik, örgütsel-görevsel ve durumsal nitelikte olanlar şeklinde ayırırken, hangi faktörlerin örgütsel adanmışlığın daha iyi bir kestiricisi olduğu konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bu konuda Koch ve Steers (1978), demografik faktörlerin, Morris ve Sherman (1981) ise örgütsel faktörlerin örgütsel adanmışlığın daha güçlü kestiricileri olduğunu belirtmişlerdir (Balay, 2000, 51).

Örgütsel adanmışlık konusunda yapılan araştırmaların bulgularına dayalı olarak, adanmışlığı etkileyen faktörler kişisel özellikler, örgütsel yapı, işin özellikleri, örgütsel iklim ve örgütsel süreçler olmak üzere beş grupta incelenebilir (Celep, 2000, 34):

- **Kişisel Özellikler:** Araştırmalarda yaş, kıdem, hırs, unvan yükselmesi, açık ve güvenilir olma ve yüksek başarı gereksinimine sahip olmanın adanmışlıkla olumlu ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Kişinin evlilik konumu, içsel kontrolü, gelişme

arzusu ve eğitim düzeyi adanmışlık düzeyini etkileyen kişisel özelliklerdendir.

- **Örgütsel Yapı:** Örgütün büyüklüğü, çalışma koşulları, örgütün biçimsel oluşumu, rol, örgütteki basamak sayısı ve örgütün merkezîyetçilik derecesi adanmışlık düzeyini etkilemektedir.
- **İşin Özellikleri:** İşin özelliklerine ilişkin olarak başarı fırsatlarını oluşturma, rol genişliği, işin niteliğini oluşturan işin güçlük derecesi, toplumsal etkileşim fırsatları, işe ilişkin dönüt adanmışlığa etki eden etmenler arasında yer almaktadır.
- **Örgütsel İklim:** Kişisel önem, iş deneyimi, örgütteki grup tutumları, örgütün güvenilirliği ve inanırlığı, beklentilerin gerçekleşme derecesi ve ödül gibi iş yaşantısına ilişkin özellikler adanmışlığın dayanağını oluşturan etmenlerdir.
- **Örgütsel Süreçler:** Örgütsel süreçler, önderlik, iletişim, karar verme, işe alma yöntemleri ve ücret adanmışlığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.

### 2.1.2. Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık

Çoklu adanmışlıklar perspektifi, bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörür. Örneğin bir kişinin örgüte adanmışlığı, örgütün kaliteli ürünleri uygun fiyata sunuyor olmasından kaynaklanıyorken; bir diğersinininki örgütün işgörenlerine insancıl yaklaşımından kaynaklanıyor olabilir. Genel bir ölçüm her iki işgörenin adanmışlığını eşit çıkarabilir. Çok boyutlu yaklaşım ise özel adanmışlıkların varlığını, yokluğunu ve gücünü saptayabilir. O halde, çok boyutlu adanmışlık kapsamında okul personeli olarak yönetici ve öğretmenlerin de okullarına, mesleklerine, çalışma arkadaşlarına, yönetime vb. farklı farklı odaklara adanmışlık gösterebilecekleri anlaşılmaktadır (Balay, 2000, 32).

Çok boyutlu örgütsel adanmışlığın yapısını belirlemek için yapılan çalışmalarda iki genel yaklaşım söz konusudur. Steers (1977) bu yaklaşımlardan birincisini çok boyutlu bir model öneren yaklaşımdır ve adanmışlığın öncelleri ve çıktıları olmak üzere iki parça olarak ayrıntılandırmıştır. Birçok araştırma örgütsel adanmışlığı çok boyutlu olarak yapılandırmış ve katılım, işgörenler arası ilişkiler, tükenmişlik, ücret, yükselme olanakları, iş karakteristikleri gibi örgütsel değişkenleri örgütsel adanmışlıkla ilişkilendirmeye çalışmışlardır. Reichers (1985) ise farklı bir yaklaşımla örgütsel adanmışlığı örgütten kaynaklanan değişik odaklarla çok boyutlu

adanmışlığın tanımlanabileceğini belirtmiştir. Bu adanma odakları örgütün içinde veya örgüt dışından olabileceğini belirtmiştir. Yapılan analizlerde bu yaklaşımların birbirinin zıttı değil, birbirini tamamlayan yaklaşımlar olduğu ortaya çıkmıştır (Varona, 1996, 112).

### 2.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı

Adanmışlık çoğu zaman öğretmenlerin kendilerini ve birbirlerini tanımlamak için kullandıkları bir kavram olmuştur. İşine sevgi ile yaklaşan, işine bağlı ve işini ciddiye alanlarla, kendi çıkarlarını ön planda tutan kişileri ayırma anlamını taşımaktadır. Bazı öğretmenler adanmışlıklarını, profesyonel kimliklerinin bir parçası, kendilerini ve mesleklerini tanımlayıcı olarak görmektedirler ve bundan büyük bir mutluluk duymaktadırlar. Diğer öğretmenler ise öğretmenliğin gerektirdiklerinin önemli olduğunu, çok fazla kişisel yatırım gerektirdiğini ve bütün bir hayatı kapsayacak bir meslek olduğunu düşünmektedir. Bu öğretmenler adanmışlığı hayatta kalma yolu olarak görüp okulla sınırlandırmaktadır. Bazı durumlarda bu öğretmenler mesleği tamamen bırakmayı seçmektedir. Bu sebeplerden dolayı öğretmen adanmışlığı öğretmenin iş performansı, devamsızlığı, tükenmişliği ve işgören devri gibi konularda kritik öngörüler sağlamaktadır. Aynı zamanda öğrencilerin okuldaki başarılarında ve okula karşı tutumlarında önemli bir etkiye sahiptir (Eliot, Crosswell [05.04.2007]).

Öğretmenin adanmışlığı, öğrenci davranışı, yönetim desteği, velinin talepleri ve ulusal eğitim politikaları gibi faktörlere bağlı olarak azalabilir veya artabilir. Bazı ülkelerdeki reform hareketleri öğretmenlerin çalışma koşullarında kötüleşmeye sebep olmuştur. Bu da öğretmenlerin moralsiz olmalarına, mesleği bırakmalarına, devamsızlığa ve öğrencilere sundukları eğitim kalitesinin düşük olmasına sebep olmuştur. Adanmışlık öğretmenin okul ortamındaki yaşantılarına gösterdiği duygusal tepkidir öğretmenlerin profesyonel davranışlarıyla ilgili tutum ve öğrenilen davranışın bir parçası olarak görülebilir (Eliot, Crosswell [05.04.2007]).

Celep, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarını çok boyutlu bir yaklaşımla dört grupta incelemiştir. Bunlar (Celep, 2000, 138-140):

- **Okula adanma;** okul amaç ve değerlerinin benimsenmesi, bunları gerçekleştirme çabası ve okulda kalma isteği,

- **Çalışma grubuna adanma;** öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlerle özdeşleşmesi ve bağlılık duygusu,
- **Mesleğe adanma;** öğretmenin mesleğinin gerektirdiği amaç ve değerlere uygun davranma isteği ve mesleki rollerini etkin olarak yerine getirme isteği,
- **Öğretim işlerine adanma;** işgörenin psikolojik olarak iş ile özdeşleşmesi için, işgörenin benlik bilinci üzerindeki etkisi, toplumsallaşma sürecinin ilk zamanlarında, işe yönelik değer verme olarak ele alınmaktadır.

Bu araştırma kapsamında örgütsel adanmışlık yanında ele alınan diğer bir konu da iş doyumudur.

## 2.2. İş Doyumu

Bir örgütün iki temel amacından biri hizmet ya da mal üretmek, diğeri de işgörenlerin işten doyumlarını sağlamaktır. İşgörenlerin doyumunu sağlamak da örgütün ürünüdür. Bir işgörenin örgütte var oluşunun nedeni bu iki amacı da yeterli düzeyde gerçekleştirmektir (Başaran, 1982, 20).

Çalışma hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, işgörenlerin psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma hayatından kaynaklanan sorunların en aza indirilmesi ile sağlanabilir (Izgar, 2003, 6).

Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004b, 90).

Türkiye’de iş doyumunu alanında kapsamlı bir çalışma yapan Balcı (1985), iş doyumunu işgörenin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları gibi iş boyutlarına ilişkin istekleri (değer, önem, arzu, amaç) ile, bunların işinde kazandırılma derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkileri olarak tanımlamıştır (Tok, 2004, 12).

Bir çok araştırmacı tarafından yapılan iş doyumunu tanımlamalardan bazıları şunlardır:

Locke iş doyumunu “bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştır. İş doyumunu, işgörenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden

ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Luthans, 1995, 126).

Başaran' a göre iş doyumu, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İşgörenin duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygu işten doyumun derecesidir (Başaran, 2000b, 28).

İş doyumu, işgörenlerin işlerine karşı geliştirdikleri bir takım tutumlara ilişkin bir kavramdır (Johns, 1983, 106'dan aktaran Çetinkanat, 2000, 1).

İş doyumu en basit şekliyle, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş doyumu kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali, olumsuz durumu ise iş doyumсуuzluğudur (Erdoğan, 1996, 231).

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır. İlk olarak iş doyumu işe duyulan duygusal tepkidir. Gözle görülemez, işgörenlerin tepkilerinden anlaşılır. İkinci olarak iş doyumu sıklıkla çıktılarının beklentileri ne kadar iyi karşıladığı ya da ne kadar aştığı ile belirlenir. Üçüncü ve son olarak iş doyumu birbiriyle alakalı birçok durumu içerir (Luthans, 1995, 126):

İşten doyumun içeriğinde, işgörenin gereksinmelerinin doyumu olmayabilir. Örgüt, işgörenin gereksinmelerinin ancak bir kesiminin doyurulmasından sorumludur. Diğer yandan işgören, ancak gereksinmelerinin bir kesiminin örgütçe doyurulmasını bekler. Örgüt işgörenin beklentilerini hangi oranda karşılayabiliyor ise, işgörenin işten doyum da o oranda artmaktadır (Başaran, 1982, 21).

Bir çok yazarın değişik kümelere koyduğu insan gereksinimleri iki kümede toplanabilir. Birinci kümede biyolojik görevlere yarayan fizyolojik gereksemeler gelir. Bunlar sağlık ve hayatı sürdürdüğünden, insan eylemi için güçlü güdüleme olurlar. İkinci kümede sosyal gereksemeler bulunur. Kendini kabul ettirme, kendine saygı, sosyal kabul, sevgi, arkadaşlık, başarı ve benzeri gereksemeler böyledir. Bütün bu gereksemeler birer güdüleme aracı sayılabilir; ancak işgörenleri karşılanmış değil, karşılanmamış gereksinimleri güdüler (Bursalıoğlu, 2002, 140).

### **2.2.1. İş Doyumu Faktörleri**

İş doyumu faktörlerinin tek tek sıralanması uzun bir liste oluşturur, ancak bunları gruplamak mümkündür. Kaynaklarda sıklıkla gösterilen faktörler işin niteliği, ödeme, yükselme olanakları, övülmek çalışma koşulları, denetim, iş arkadaşları,

örgüt ve yönetim, işgörenlerin kişiliğidir (Başaran, 2000a, 218). Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum başlıkları altında iş doyumunu faktörlerini içermektedir. Herzberg'in geliştirdiği çift etken kuramında, iş doyumuna yol açan etkenler, iş doyumsuzluğuna yol açan etkenlerden farklıdır. Koruyucu etkenler iş doyumsuzluğundan uzaklaştıran etkenlerdir, varlığı iş doyumuna neden olmaz ama yokluğu doyumsuzluğu yaratır. Doyum ya da güdümlenici etkenlerin yokluğu doyumsuzluğa neden olmaz, ama varlığı iş doyumunda artışa neden olur (Çetinkanat, 2000, 19).

Bu bölümde iş doyumunu etkileyebileceği düşünülen işin kendisi, ücret ve personel, gelişme ve yükselme olanakları, övülmek, fiziksel ortam, işgörenin kişiliği, iş arkadaşları, denetim ve yönetim biçimi faktörlerine değinilmiştir.

#### **2.2.1.1. İşin Kendisi**

İşin içeriği, iş doyumunu açısından büyük önem taşır. İşgören çalışırken işinden elde ettiği geri bildirim ve çalışırken sahip olduğu serbestlik düzeyi, işle ilgili iki önemli güdüleme kaynağıdır. İşgören, çalışırken işini iyi veya eksik yaptığına dair duyduğu olumlu iki söz, onun için motive edici bir durum yaratır. İşgören, çalışırken kendi kendine karar verebilme, inisiyatif kullanma hakkına sahip ise bu durumda bireyin doyumunu olumlu yönde etkilenir. Yaptığı işin ilgi çekici olması, onu yaparken kendini olumlu hissetmesi, işin tekrar eden sıkıcı bir yapıda olmaması ve bireye statü sağlaması da işgörenin doyum duygusunu artırır (Özkalp, Kırel, 2004, 76).

#### **2.2.1.2. Ücret ve Personel**

İşgörenlerin çoğu için, daha yüksek gelir elde etme olanağı, çalışmak ve işbirliği etmek için tek olmasa bile önemli bir özendirme aracıdır. Örgütlerde bazı görevlerde prim sistemi gibi çabanın artmasıyla gelir artırılır. Diğer bir yöntem de terfi ettirilerek ücretin artırılmasıdır. Mali özendirmede terfi ettirilerek ücretin artırılması söz konusu olduğu gibi aynı mevkide tutarak ücretin artışı da kullanılabilir. Ancak böyle bir durumda çabada bir artış meydana gelmeyebilir. Bunların yanında daha az gelir sağlama tehdidi de eski gelir düzeyine alışmış bir işgören için özendirici bir araç olarak kullanılabilir. Ancak bu yöntem son çare olarak başvurulmalıdır (Eren, 2000, 513).

### **2.2.1.3. Gelişme ve Yükselme Olanakları**

İşgörenler çalıştıkları işlerde yükselme olanağı isterler. İşlerini iyice öğrenip, tecrübe kazandıkça buldukları mevkilerdeki sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. İşgören daha iyi bir statüye sahip olmak için her türlü çabayı sarf etmekten kaçınmayacaktır. Önemli görülen bir unvana sahip olma başkalarınınca onlara atfidecek statülerinde olumlu etkiler yapar. Astlarına yükselme ve statü kazanma olanağı gibi teşvik aracı sağlayan yönetici, plan ve programlarını uygulamaya koymak için, kendine yardım edip işbirliğini kolaylıkla kabul edecek bir destek sağlamış olacaktır (İlgar, 2000, 130). Bununla birlikte, okullarımızda öğretmen yükselmeye karşı ilgisizdirler. Çünkü kadınlar yükselmeye düşkün değildir ve öğretmenlik kadın mesleğine dönüşmüştür. Öğretmenler için tek yükselme kapısı yönetime girmektir ki bu kapı yeterli ve başarılı öğretmenlerin sayısını azaltmıştır (Bursalıoğlu, 2002, 45).

### **2.2.1.4. Övülmek**

İşgörenlerin birçoğu yaptıkları işten ötürü, özellikle görüşlerine itibar ettikleri iş arkadaşları ve üstleri tarafından, övülmeye ve hak ettiklerine inandıkları saygınlığı kazanmaya önem verirler. Benzer şekilde birçok işgören yaptıkları işlerden dolayı eleştirilmekten ve takdir edilmemekten rahatsızlık duyarlar.

İşle ilgili hedefleri başardığını düşünen ve örgüt tarafından yüksek performansının adaletli olarak ödüllendirildiğini düşünen işgörenler, işten genel olarak doyum elde edeceklerdir. Kendilerini başarısız olarak gören ve aldıkları ödülün performanslarıyla uyumadığını düşünen işgörenlerde de iş doyumsuzluğu oluşacaktır (Locke, Latham, 1990, 245).

### **2.2.1.5. Fiziksel Ortam**

İş görenler yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedirler. Bu nedenden dolayı çalışmanın fiziksel koşulları işgörenler için önemlidir. Genel olarak ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerini tercih etmekte, bunlara büyük önem vermektedir. Aynı şekilde iş yerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın temiz, öğrenme için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanakların varlığı araç gereçlerin iyi ve kullanılabilir olmasını istemektedirler. Tüm bu koşulların

sağlanması hem verimlilik, hem de işten doyum için gerekli görülmektedirler (Başaran, 2000a, 204).

#### **2.2.1.6. İşgörenin Kişiliği**

Genelde yetenekleri kısıtlı ve çevreye uyum sağlayamamış kişiler, iş doyumsuzluğu göstermektedirler. Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştiren işgörenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedirler. İşten doyum derecesi işgörenden işgörene değişmektedir. İşte doyum, işgörenin gereksiniminin türüne, derecesine, süresine, işin değerlendirilmesindeki yeterliliğe dayanır (Tikici, 2005, 327).

#### **2.2.1.7. Denetim ve İş Arkadaşları**

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dahil olur. Üstlendiği göreve göre denkleriyle birlikte çalışır. Üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürütülmesi için astlarını denetler. Bu denetim işgörenlere çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılmalarını zorlaştırıyorsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İşgörenin dahil olduğu çalışma grubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. İşgören başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996, 241-242).

#### **2.2.1.8. Yönetim Biçemi**

Bir örgüt veya yönetimin eleştirilmesi genellikle o örgütün yöneticisine yapılmış kabul edilir. Bu yüzden yöneticiler sürekli eleştirilme korkusu içinde yaşamlarını sürdürürler. Makamda kalma ve adanmışlık sağlama kaygıları, yöneticiye örgütün amaçlarını bile unutturabilir. Öte yandan, böyle bir davranış yerine liderlik rollüne girebilmiş bir okul yöneticisinin, öğretmenlerin iş doyumunu arttırdığı ve moralini yükselttiğini gösteren kanıtlar bulunmaktadır (Bursalıoğlu, 2002, 163).

#### **2.2.2. İş Doyumu ile İlgili Güdüleme Teorileri**

Güdüleme teorilerinin bir kısmı kişilerin ihtiyaçlarının bir ifadesi olan motiflere, dolayısı ile kişinin içinde olan faktörlere ağırlık verirken, bazıları teşviklere yani kişinin dışında olan kişiye dışarıdan verilen faktörlere ağırlık vermektedir.

Dolayısıyla bu teorilerin ağırlık noktası, kişinin içindeki istekleri anlamak yerine, kişinin çevresinde bulunan ve kişinin çevresinde bulunan ve kişinin davranışlarını etkileyen faktörleri anlamak ve kullanmak üzerinedir (Koçel, 2003, 636).

İnsanı yüksek edime ulaştıran içsel motivasyondur. Dışsal motivasyonda da insanın ediminin yükseldiği görülebilir. Ama bu tür bir edim yükselmesi süreklilik göstermez (Başaran, 2000b, 118).

Buna göre güdüleme teorilerini iki ana gruba toplayabiliriz. Birinci grup “kapsam teorileri” olarak adlandırılan ve içsel faktörlere ağırlık veren teorilerden; ikinci grup da “süreç teorileri” olarak adlandırılan ve dışsal faktörlere ağırlık veren teorilerden oluşmaktadır.

### **2.2.2.1. Kapsam Teorileri**

Bu isim altında toplanan teoriler, kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden faktörleri anlamaya yöneliktir (Koçel, 2003, 637).

#### **2.2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi**

Değişik zamanlarda davranışlarımızı yönlendiren, bazıları fizyolojik temelli, bazıları da öğrenilmiş birçok güdü vardır. Abraham Maslow, insan güdülerinin evrensel bir hiyerarşisinin olduğunu ve bu hiyerarşinin herhangi bir basamağında bulunan güdülerin, davranışlarımızı yönlendirmedi, kendilerinden daha üst basamaklarda bulunan güdülere göre öncelik taşıdıklarını öne sürmüştür. Maslow'a göre, hiyerarşinin en alt basamağında yemek, su ve hava gibi fizyolojik ihtiyaçların yol açtığı güdüler yer alır. İkinci basamakta, kısaca güvenlik ihtiyacı diyebileceğimiz, tehlike ve tehditlerden korunma ihtiyacından kaynaklanan güdüler bulunur. Üçüncü basamakta bağlanma, sevme, sevilme ihtiyaçları ile ilgili güdüler vardır. Dördüncü basamakta kendine güven, başarı, itibar, statü, şöhret ihtiyaçları ile ilgili güdüler yer almaktadır. En üst basamakta ise Maslow'un kendini gerçekleştirme olarak adlandırdığı, bireyin mevcut potansiyellerini en üst düzeyde kullanabilme ihtiyacının yarattığı güdüler bulunur (Özkalp ve diğ., 2005, 204).

Maslow'a göre, insanın gereksinimleri önem sırasına göre düzenlenmiştir. Bireyler önce en alt basamakta bulunan fizyolojik ihtiyaçlarından doyum elde etmek için güdülenirler. İnsan sürekli olarak istediğinden gereksinimler hiçbir zaman tamamen karşılanamamaktadır. Tatmin edici bir seviyede karşılanan gereksinimin yerini alan

karşılanmamış gereksinim bireyi güdülemeye başlar. Bununla birlikte gereksinimler arası bağımlılık ve binişiklik vardır. Bir gereksinim doğduğunda diğer gereksinim kaybolmadığına göre bir gereksinim karşılanmış bile olsa, bağımlılık ve binişiklik nedeniyle davranışı etkilemeye devam eder (Aydın, 1986, 82). Maslow 'un önerdiği ihtiyaçlar hiyerarşinin tüm insanlar için geçerli olmadığını gösteren örnekler bulmak mümkündür. Bununla birlikte, normal koşullarda, bazı ihtiyaçların doyumunun tüm insanlar için öncelik taşıdığı da bir gerçektir

#### **2.2.2.1.2. Çift Faktör Teorisi (Hijyen-Motivasyon Teorisi)**

Herzberg tarafından ileri sürülen çift faktör kuramı, en çok bilinen güdüleme teorilerindendir ve aynı zamanda, iş doyumunu ile ilgili geliştirilen en önemli teorilerden biri olarak ta kabul edilmektedir. Teoride, doyumsuzluğa neden olan durum koruma etkenleri ve doyum sağlayan motivasyon etkenleri adı altında, işgörenin, işletme ortamındaki ihtiyaçları sıralanmıştır. Durum koruma etkenleri, çoğunlukla işin dışındaki çevreyle ilgilidir, çevreye dönüktür. Bunlar; işletmenin politikası, denetimi, ücreti, kişiler arası ilişkileri ve çalışma koşulları gibi etkenlerdir. Durum koruma etkenleri, iş doyumunu sağlamamakla birlikte doyumsuzluğu önlemektedirler (Başaran, 2000a, 216).

Motivasyon etkenleri, işin kendisiyle, işgörenin işteki başarısı, iş doyumunu ve gelişme ile doğrudan ilişkili bulunmaktadır. Bunlar; başarı, tanınma, sorumluluk alma, yükselme olanağı verme, işin kendisi gibi etkenlerdir. Teoriye göre; iş doyumunu, iş doyumsuzluğunun karşıtı değildir ve işgören, işinden doyum sağlamadan ama aynı zamanda doyumsuz olmadan da çalışabilir. Eğer bir işletme durum koruma etkenlerinin gerektirdiklerini karşılıyor, ancak motivasyon etkenlerinin gerektirdiklerini sağlayamıyor ise, işgören işinden doyum elde etmeden de işini sürdürebilir (Başaran, 2000a, 217). Yani iş doyumunu olduğunda var olan etkenler, iş doyumsuzluğuna yol açan etkenlerden ayrıdır. İş doyumunun tam zıddı iş doyumunun olmamasıdır, iş doyumsuzluğu değildir. Benzer biçimde iş doyumsuzluğunun tam zıddı iş doyumsuzluğunun olmamasıdır, iş doyumunu değildir (Herzberg, 1959'dan aktaran Aydın, 1986, 87).

Hijyen faktörleri, bir örgütte bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bu faktörlerin işgöreni güdüleyici özellikleri yoktur. Ancak varlıkları, güdüleme için gerekli ortamı yaratır. Motivasyon, güdüleyici faktörler temin edilirse gerçekleştirilebilir. Hijyen

faktörlerini sağlamadan sadece güdüleyici faktörleri sağlamak, bireyleri güdülemeye yetmeyecektir (Koçel, 2003, 641-642).

### **2.2.2.1.3. Başarma İhtiyacı Teorisi**

David Mc Clelland tarafından ileri sürülen bu teori da bireyin içinde olan güçlere dayanmaktadır. Ona göre başarı ile güdülenen bir işadamı sadece kar peşinde değildir. Büyük bir başarma isteğine sahiptir. Onun için kar etmek kadar başarmak ta önemlidir. Kar, işin ne kadar iyi yapıldığının basit bir ölçüsüdür, tek başına bir amaç değildir. Bu teoriye göre, yüksek düzeyde başarı gereksinimine sahip bir birey, sonuç için kişisel sorumluluk alabileceği görevleri yeğlemekte, gerçekleştirilebilecek nitelikte amaçlar saptamakta ve hesaplanmış risklere girmekte, başarı ve başarısızlığı konusunda kesin dönüt istemekte ve kişisel ilişkisini dikkate almadan, yetenekli iş arkadaşını yeğlenmektedir (Aydın, 1986, 83).

### **2.2.2.2. Süreç Teorileri**

Bu isim altında toplanan teorilerin ağırlık noktası, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar kişiyi davranışlara sevk eden faktörlerden sadece birisidir. Bu içsel faktörlere ek olarak pek çok dışsal faktör de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde rol oynamaktadır (Koçel, 2003, 644).

#### **2.2.2.2.1. Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma) Teorisi**

Güdülenmede pekiştirme yaklaşımı, işe güdülenme kuramı gibi geliştirilmemiş olmasına karşın öğrenme prensipleri örgütsel davranışa uyarlanabilir. Bu konuda önemli olan üç prensip şöyle sıralanabilir;

1. İnsanlar ödülle sonuçlanan davranışları yapmaya devam ederler,
2. İnsanlar ceza ile sonuçlanan davranışı yapmaktan kaçınırlar,
3. İnsanlar ne ödül ne ceza ile sonuçlanmayan davranışları yapmaktan vazgeçerler.

Davranış değiştirmede, yöneticilerin davranışı değiştirmede dört tip pekiştirmeden söz edilebilir. Bunlar olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, söndürme ve cezadır. Söndürme ve ceza davranışı azaltma üzerinde dururken, olumlu ve olumsuz pekiştirme davranışın arttırılmasına yöneliktir (Çetinkanat, 2000, 31).

Bu pekiştirmelere bakılacak olursa:

*Olumlu Pekiştirme:* Davranışın gelecekte tekrarlanma olasılığını artırır veya davranışın devam etmesini sağlayan faktörlerdir. Bir işi tamamladıktan sonra elde edeceğiniz ödül bu davranışın gelecekte olma veya tekrarlanma olasılığını artırır (Özkalp, Kirel, 2004, 89).

*Olumsuz Pekiştirme:* Birey tarafından yapılmış veya denenmiş bir davranış ya da tutumu önlemek ve onu istenen davranışa yönlendirmek için başvurulan tedbirlerden oluşur. Burada önemli olan bireyin ortaya koymuş olduğu davranışın yönetimce benimsenmeyen veya istenmeyen bir tutum olduğunun hissettirilmesi durumudur. Burada bireyi zorla durdurucu veya cezalandırıcı bir tutumdan söz edilemez. Örnek olarak hata yapan işgörelere ceza vermek yerine isim belirtilmeden hatalı malları teşhir etmek, ayrıca doğurduğu zararları ortaya koymak, hataların nereden kaynaklandığını ya da nedenlerini belirtmek yeterli olacaktır (Eren, 2004, 546).

*Söndürme:* İstenmeyen bir hareket bir daha tekrarlanmayacak, böylece pekiştirme gerçekleşmeyecektir. Örneğin işe geç gelen ve disiplinsiz hareket eden bir işgörelenin önemli bir zamandan mahrum kalacağını bilirse derhal bu kötü davranışlardan vazgeçecektir.

*Cezalandırma:* İşgörelenin, istenmeyen davranışları karşısında kendisine bir ceza verilmesidir. Cezalandırmanın, istenmeyen davranışları ortadan kaldırmasına rağmen istenen davranış yaptırmaya gücü yoktur (Yüksel, 2000, 134).

#### **2.2.2.2.2. Bekleyiş Teorisi**

Vroom'un bu teorisi, bireyi neyin güdülediğini değil, güdülemenin kavramsal belirleyicileri üzerinde durur. Teoride üç ana unsur; beklenti, araçsallık ve çekiciliktir. Beklenti, çabanın belli bir iş başarımına ulaştırma olasılığı olup, birinci düzeydeki iş sonuçlarına ilişkin çabalardır. Araçsallık, ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için birinci düzeydeki iş sonuçlarının kullanımınıdır. Birinci ve ikinci düzeydeki iş sonuçlarıyla ilgilidir. Çekicilik, işgörelenin belirli bir ödülü isteme derecesidir. Ödülün işgörelenin gözündeki değeridir. Çekiciliğin pozitif olabilmesi için işgörelenin ödülü istemesi gerekir, ödüle ulaşmak tercih edilmez ise çekicilik negatiftir. Böylece, işyerindeki işgörelenin güdülenebilmesi için belirli bir başarıya ulaşacağına inanması (beklenti); bu başarıyı ikinci düzeydeki iş sonuçlarına ulaşmak için gerekli görmesi (araçsallık); başarıların sonucundaki elde edeceği ödülleri arzu etmesi (çekicilik) gerekmektedir. Bu teoriye göre güdü

GÜDÜ = Beklenti X Araçsallık X Çekicilik

şeklinde formüle edilebilir (Yüksel, 2000, 142).

Beklenti teorisi, işgörenin işinde güdülenmesi için üç unsurun da sıfırdan farklı olması gerektiğini ifade eder. İşgören ilk başta işi başarmak için beklentiye sahip olmalıdır. İş başarmasının sonucunda belli bir iş sonucuyla ödüle ulaşacağını bilmelidir. Ulaşacağı ödülün de işgörenin gözünde bir çekiciliği olması gerekmektedir (Yüksel, 2000, 143).

#### **2.2.2.2.3. Eşitlik Teorisi**

Bu teorinin ana fikri, bireylerin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde davranılması arzusunda oldukları ve bu arzunun bireyin güdülenmesini etkilediğidir. Birey, genelde kendini aynı pozisyondaki kişilerle karşılaştırır. Kişinin iş başarısı ve doyum derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Bireyin algılamasına bağlı olarak hissedeceği her eşitsiz durum, onun bu eşitsizliği giderici davranışı göstermesi ile sonuçlanacaktır. İnsanlarda çalışma sonucu elde edeceği sonucun adaletli olması beklentisi söz konusudur (Tikici, 2005, 315).

#### **2.2.2.2.4. Amaç Teorisi**

Edwin Locke tarafından geliştirilen teoriye göre, kişilerin belirlediği amaçlar onların güdülenme derecelerini de belirleyecektir. Ulaşılması zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi çok kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye kıyasla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla güdülenecektir. Kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesi, amaç teorisinin temelini oluşturmaktadır. Burada yönetici açısından önem taşıyan nokta, yönetimin öngördüğü amaçlar ile kişinin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur. Bu uygunluğun sağlanabilmesi ise, amaç belirlemede astların da katkısını gerektirmektedir (Özalp ve diğ., 1998, 314).

### **2.3. Örgütsel Adanmışlık ve İş Doyumu**

Adanmışlık örgütte dengeyi meydana getiren öğelerden birisidir. Örgüt üyelerinin emek, beceri ve adanmışlık gibi katkılarına karşılık; örgüt de ücret, güvenlik ve benimsenme sağlar. Böylece, örgütün amaçları ile, üyelerinin gereksinimlerine dönük olan oran, örgütte denge veya dengesizlik meydana getirir. Bir işgörenin

örgüte adanmışlık derecesi, bir yandan diğer üyelerin onu kabul derecesine, diğer yandan o üyenin beklentilerinin düzeyine bağlıdır (Bursalıoğlu, 2002, 144).

Bir iş tutumu olarak örgütsel adanmışlık, iş doyumundan daha farklı ve kapsamlıdır. Çünkü yapılan işten ziyade tüm örgütü kapsar. Adanmışlık örgüt amaçlarının gerçekleşmesini sağlamak için kişinin aktif bir şekilde katkısını gerektirir. Adanmışlık, kişinin örgüte ve onun hedef ve değerlerine bağlılığını vurgularken, iş doyumunu işgörenin görevini gerçekleştirdiği belirli bir iş ortamını vurgular (Mowday, Steers, Porter, 1979, 311).

İşgörenlerin iş doyumunu yüksek ise örgüte olan adanmışlıklarının yüksek olduğu hipotezi ile ilgili bir çok araştırma yapılmıştır (Çetin, 2004a, 71). İş doyumunu ile örgütsel adanmışlık arasındaki nedensel ilişkisi halen tartışılmaktadır. İş doyumunu adanmışlığa mı yoksa adanmışlık mı iş doyumuna yol açar? Literatürde her iki görüşü de destekleyen araştırmalar vardır. Bu durumu aydınlığa kavuşturmak için çok daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır (Hawkins, 1998, 32).

Hamner ve diğerlerinin (1981) yaptığı araştırmada, iş doyumunu ile örgütsel adanmışlık arasında .51 düzeyinde ilişki ortaya çıkmıştır. İş doyumunu heyecansal ve duyuşsal olduğu için görecelidir. Bir iş gören, ücretinden veya üstünden hoşnutsuzken, yüksek derecede örgüte ve amaçlarına adanması, örgütte kalmayı sürdürme isteğini devam ettirmesi, onun doyumsuzluğunu önemsiz kılmaktadır. Öte yandan, eğer paraya yüksek düzeyde önem veren bir işgörenin ücretinin doyumsuzluk verecek düzeyde düşük olması, iş görenin örgütte kalma kararındaki adanmışlığın ötesinde, işin çeşitli yönlerinden doyum sağlaması, iş gören için önem taşıyabilir (Celep, 2000, 40).

İş doyumunu ve adanmışlık ilişkisini ortaya koymaya yönelik olarak yapılan araştırmalarda, içsel doyumun adanmışlığı olumlu etkilerken; dışsal doyum sağlayan ihtiyaçların tatmini adanmışlık üzerinde içsel doyum kadar önemli bir etki yaratmamaktadır. Motive edici faktörlerden elde edilen doyum ile işe adanmışlık arasında ilişki olumlu ve güçlü bulunurken, hijyen faktörlerden alınan doyum ile adanmışlık arasında olumlu ancak o denli yüksek bir ilişki bulunamamıştır. İş doyumunun, adanmışlıktan etkilenen bağımlı bir değişken olarak ele alındığı durumda, ilişkinin güçlü olduğu görülmektedir. İşine adanmış bir bireyin iş doyumunu, işine adanmış olmayanlardan daha yüksek olabilmektedir.

Genel olarak, adanmışlığı yüksek olan bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir (Tikici, 2005, 323).

Örgüte adanmanın, işgörenin davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan söz edilebilmektedir (Balcı, 2003, 28):

1. Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
2. Kendilerini örgüte adayan işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.
3. Örgüte adanma ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.
4. İş doyumunu, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe adanmışlık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

Görülüyor ki işgörenler, örgütlere yeteneklerini kullanacak iş ortamı beklentisiyle belirli ihtiyaçlar, istekler, arzular, becerilerle gelmektedirler.

Sonuçta adanmışlık gibi örgüte yönelik genel tutumlar örgütsel; iş doyumunu gibi spesifik tutumlar ise, görev yönelimli sonuçlarla yakından ilişkilidir. Her iki faktör de birbiri ile yakından ilişkili olmasına rağmen; bir işgören, belirli iş ve deneyimlerinde mutsuz olabilir. Örgütsel adanmışlık ve iş doyumunun birleşimi işgörenin moralini belirler (Tok, 2004, 77).

## **2.4. İlgili Araştırmalar**

Konu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara aşağıda değinilmiştir.

### **2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Celep'in 1996 yılında yaptığı, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin, çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırmanın evreni, 1995-1996 öğretim yılında Zonguldak ilindeki bütün genel liselerdeki öğretmenler oluşturmuştur. Değerlendirmeye alınan 302 anket ile ulaşılan araştırma sonuçlarında, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdikleri, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan

gurur duydukları ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıkları belirlenmiştir. Sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu; öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma özel olarak da, örgütsel adanmışlık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur (Balay,164-165).

Bülbül (2001) 'ün 260 sınıf öğretmenine ulaşarak yaptığı, “Öğretmenlerin Okul Dışı (Örgütsel) Adanma Odakları” adlı araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki incelenmiş, okula adanma ile okul dışı değerlere adanma arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, öğretmenlerin okul içinde karara katılmamaları, iletişimi sağlıklı kullanamamaları ve yönetimle çatışmaya girmeleri onları okul dışındaki değerlere adanmaya doğru yönelttiği, okul dışındaki adanma odaklarına yönelen öğretmenlerin en çok siyasi değerlerde yoğunluk gösterdiği araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Yine araştırma sonuçlarına göre, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul dışı değerlere adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu, yaş, kıdem ve son çalışılan okuldaki hizmet süresine göre okula adanmışlık arasında fark bulunurken, okul dışı değerlere adanmışlık düzeyleri ile bu değişkenlere göre fark bulunamamıştır. Araştırmada yaş, kıdem ve buldukları okuldaki görev süresi arttıkça okula adanmışlık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çetinkanat (2000)'ın, Abant İzzet Baysal Üniversitesi (AİBÜ) ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)'nün aynı üç fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumu ya da doyumsuzluklarını incelediği araştırmasında, AİBÜ ve ODTÜ'nün çeşitli fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumları karşılaştırılmış ve iş doyumunun bütün boyutlarında AİBÜ'de algılanan düşük düzeyde doyumsuzluğun ODTÜ'den anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle ODTÜ'de algılanan doyum AİBÜ'den yüksek olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte araştırmada, kıdem, yaş ve eğitim seviyesi arttıkça iş doyumsuzluğunun azaldığı belirtilmiştir.

Tellioğlu (2004)'nün 220 öğretmene ulaşarak yaptığı, “İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında

öğretmenler, en yüksek doyumunu iş arkadaşları, en düşük doyumunu ise çalışma olanakları alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı, yaş ile beraber iş doyum düzeyinin arttığı belirlenmiştir.

Tok (2004)'un "İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları" adlı araştırmasının sonuçlarına göre, araştırmaya katılan 81 ildeki 2882 ilköğretim müfettişlerinin iş ve niteliği faktöründeki "işimi severek yapıyorum" ve "tek düze ve sıkıcı bir işim var" ifadelerine en fazla katıldıkları, "işyeri dışına taşmayan bir işim var" ifadesine ise en düşük düzeyde katıldıkları ve ücretlerini az buldukları ortaya çıkmıştır. Araştırmada cinsiyet değişkeni ile iş doyum düzeyinin farklılaşmadığı, yaş ve kıdem ile iş doyumunun arttığı ortaya çıkmış, lisans üstü öğrenim yapan müfettişlerin iş doyumları ise diğerlerine göre daha düşük çıkmıştır. Müfettişlerin adanmışlıkla ilgili görüşleri değerlendirildiğinde hem gereksinim duyduklarından, hem de kendi istedikleri için örgütte kalmaya devam ettikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığın cinsiyet, yaş ve kıdem ile farklılaşmadığı saptanmıştır.

İrban (2004)'ın "Jandarma Okullar Komutanlığı Öğretim Başkanlığı Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları" adlı araştırmasında 116 personele ulaşılmış ve kişisel değişkenlerle iş doyum düzeylerinin ve örgütsel adanmışlıklarının farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların erkeklere göre iş doyumunun gelişme ve yükselme olanakları alt boyutunda daha yüksek, erkeklerin ise iş doyumunun ücret ve personel alt boyutunda ve genel örgütsel adanmışlıkta kadınlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumu, kurumdaki görev süresi ve yaş değişkenlerine göre ise iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın farklılık göstermediği sonuçları çıkmıştır. Araştırmada ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş doyumunun alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu ve örgüte psikolojik bağlılığı yüksek olan ve örgütün değerlerini içselleştiren işgörenlerin iş doyumlarının da yüksek olacağı sonucuna varılmıştır.

Özdayı (1991) resmi lisede çalışan 804 ve özel lisede çalışan 330, toplam 1134 öğretmenin iş doyumunu Minnesota İş Doyum ölçeği kullanarak incelediği çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu faktörlerinin farklı olmadığını; otorite, yaratıcılık ve serbestlikle ilgili doyum sağladıklarını, resmi lisede çalışan öğretmenlerde maaş durumu, merkezi yönetim, velilerle ilişki, başarılı olamama

durumu stres faktörleri olarak görünürken, özel liselerde öğrenci sorunları, eğitim siyaseti, kırtasiyecilik görüldüğünü, her iki grupta da en fazla doyum elde edilen değişkenler mesleğin içsel yapısı ile ilgili, en az doyum elde edilen değişkenler ise, mesleğin dışsal yapısı yani maaş, mesleki güvence, çalışma şartları, teftiş ve terfi ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

Akgün (2005)'in "Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Okutmanların Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" adlı araştırmasında İstanbul ilindeki 14 vakıf üniversitesinde ana dili Türkçe olan en az 2 yıldır aynı bölümde çalışan 204 okutmana ulaşılmış ve araştırmada Mowday, Porter ve Steers'in yedili Likert ölçekli "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği" ve Donald Clark'ın beşli Likert ölçekli "Liderlik Stili Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda liderlik stili algılarıyla okutmanların adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okutmanların otokratik liderlik stili algılarıyla örgütsel adanmışlıkları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, okutmanların katılımcı liderlik stili algılarıyla örgütsel adanmışlıkları arasında pozitif ve tam serbesti veren liderlik stili algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gültekin (2004)'in "The Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction" adlı araştırmasında, örgütsel adanmışlık ile iş doyumunu arasındaki ilişki ve bunların çalışılan sektör, konum, eğitim düzeyi, görev süresi, cinsiyet, evlilik durumu ve çocuk sayısı ile ilişkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adanmışlık ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş doyumunu ve örgütsel adanmışlığın çalışılan sektöre, konuma, cinsiyete ve evlilik durumuna göre farklılaşmadığı, ayrıca konum ve eğitim düzeyinin örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu ile negatif bir ilişkinin olduğu, görev süresi ile örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve çocuksuz evlilerin çocuğu olanlara göre daha fazla iş doyumunu elde ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

#### **2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Chew, Girardi ve Entrekin (2005)'in "İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Adanmışlığa Etkisi" adlı araştırmalarında, dokuz büyük Avustralyalı şirketin 456 işgörenine ulaşılmıştır. Örnekleme alınan işgörenlerin yüzde ellibeşinin erkek, ortalama yaşları 40-49 arası ve örgütte bulunma süreleri 8-12 yıl oldukları tespit

edilmiştir. Araştırmada yaş ve cinsiyet değişkenleri ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, insan kaynakları uygulamalarından işe alım ile ödül ve beklentilerin örgütsel adanmışlığın önemli öncelleri oldukları sonucuna varılmıştır.

Reyes (1992)'in 1032 lisenin örnekleme alınıp 1984 okul yöneticisi ve öğretmene ulaşıldığı “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığının Öncelleri Modelleri” adlı araştırmasına göre örgütsel destek, işbirlikçi iklim, okul çevresi, yenileşme için cesaretlendirme, katılım ve denetimin sıklığı öğretmenlerin adanmışlığını doğrudan etkilemektedir.

Shaw ve Reyes (1992), ilköğretim ve orta öğretim okullarında örgütsel değer yönelimi ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki farkı araştırmışlardır. Araştırmacılar okul değer sistemlerini, örgütün sembolik ya da kültürel değerlerine vurgu yapan kuralcı yönelim ve örgütsel kontrolün özdekçi ya da parasal bakış açılarına vurgu yapan faydacı yönelim olarak sınırlandırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, ilköğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı, orta öğretimde görevli öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel ve demografik değişkenlerin hiçbirinin açıklanan değer yönelimlerinde anlamlı bir artış sağlamadığı, kuralcı değer yöneliminin öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Amerikan Ulusal Eğitim İstatistikleri Merkezinin yaptığı bir araştırmaya göre hem içsel hem de dışsal faktörler öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. İçsel doyum faktörleri olarak, sınıf içi aktiviteler, öğrenci karakterleri, öğretmenin sınıf içi kontrol algısı, dışsal doyum faktörleri olarak da ücret, okul güvenliği, algılanan denetçi desteği, okul kaynaklarının uygunluğu ve arkadaş ilişkileri öğretmen iş doyumunu etkileyen faktörler olarak belirtilmiştir. Yine bu araştırmada yaşlı öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla doyum hissettikleri ortaya çıkmıştır (Ouyang ve Paprock, 2006, 342).

Niehoff (1997) 'in “İş doyumunu, örgütsel adanmışlık, bireysel ve örgütsel değerlere uyum” adlı ilişkiyel araştırmasında Yahudi ve Katolik üniversitelerinde çalışan 500 işgörenin görüşlerine başvurmuştur. Araştırmanın sonucunda iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve görev uyumu az, ancak önemli ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, iş doyumunu ile işgörenlerin demografik özellikleri ile ilişkili olduğu

sonucuna varılmıştır. Yaş, görev süresi ve dini üyelik durumunun da örgütsel adanmışlıkla ilgili olduğu sonucuna varılmıştır.

Hawkins (1998) orta öğretim düzeyindeki okulların yöneticilerinin adanmışlık düzeylerindeki varyansın açıklanması amacıyla yaptığı çalışmada, adanmışlığın sonuçlarından, iş gören devamlılığının, performansının ve işgücü devrinin araştırmalara en fazla düzeyde konu olan sonuçlar olduğunu belirtmektedir. Hawkins, iş görenin devamlılığı ile adanmışlık arasında pozitif ve orta düzeyde bir korelasyon bulunduğunu belirtmektedir.

Busch, Falan ve Pettersen (1998)'in Norveç kolejlerinde yaptığı “Fakülte Elemanlarının İş doyumları, Kişisel Becerileri, Hedef Bağlılıkları ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki Disiplinler Arası Farklar” adlı araştırmasına göre; örgütsel adanmışlık bir çok yönden iş doyumundan farklıdır ve daha geneldir. Araştırmada adanmışlığın işgörenin örgüte duyduğu bir bağlılık ve kendi kimliği ile özdeşleştirme durumu iken, iş doyumunu işin özel çevresini belirttiği ve örgütsel adanmışlığın zaman içerisinde iş doyumuna göre daha dengeli bir hal alacağı, ayrıca örgütsel adanmışlıkla iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu belirtilmiştir.

Han ve diğerleri (1995)'nin yaptıkları “Kuzey Kore’de Örgütsel Adanmışlık” adlı araştırmada, yaşın doğrudan iş doyumunu üzerinde, cinsiyet ve eğitim seviyesinin doğrudan örgütsel adanmışlık üzerinde bir etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada örgütsel adanmışlığın 18 tane etkenini belirlemiş ve iş doyumunu, beklentiler, olanaklar, özerklik, rol çatışması, adalet dağıtımı, denetim, işe katılım bu etkenlerden en önemlileri oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması alt bölümleri ele alınmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığının belirlenmesi için genel tarama modeli kullanılmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2006-2007 eğitim öğretim yılında İstanbul ili, Kağıthane ilçesinde bulunan 47 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 1239 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Cengizhan İlköğretim Okulu ve Kocatepe İlköğretim Okulu 2006-2007 eğitim öğretim yılında tadilatta olduklarından dolayı, bu iki okul dışından kalan tüm okullardan alınan oransız eleman örnekleme yöntemi ile 308 öğretmene anket uygulanmıştır.

Oransız eleman örnekleme, evrendeki elemanların, tek tek, eşit seçilme şanslarının sahip oldukları durumda yapılan örnekleme denir. Buna “basit tesadüfi örnekleme”, “yalın örnekleme” ya da İngilizcesinden “simple random sampling” gibi adlar da verilebilir. Bu örneklem türünde evrendeki tüm eleman türlerinden örnekleme girenlerin sayısı şansa bırakılmıştır (Karasar, 2004, 113).

Bununla birlikte, araştırmanın evrenini oluşturan 1239 öğretmenden hangi büyüklükte bir örneklem alınacağını hesabında;

$$n = \left( \frac{z \cdot x \cdot \sigma}{e} \right)^2 \text{ formülü kullanılmıştır. Burada;}$$

z: Güven düzeyini,  $\sigma$ : Evrenin standart sapmasının kestirisini, e: Kesinlik kararı belirtir.

Güven düzeyi  $z_{0,05}$  % 95'in karşılığı olarak 1,96 değeri ve  $e=2$  alınarak örnekleme bulunacak değer, evreni  $\pm 2$  toleransla temsil edebileceğinden % 95 oranında emin olunabilir (Karasar, 2004, 124). Evrenin standart sapmasının hesabında ise ( $\sigma$  değeri) normal dağılım özelliği gösterebilecek evrenin, araştırılan değişken açısından, gösterebileceği dağılım genişliğini (ranjını) hesaplayarak, bunun yaklaşık altıda biri ( $1/6$ 'sı), normal dağılımlardan sapmalarda ise beşte biri, dörtte biri ve hatta üçte biri alınarak kullanılabilir (Karasar, 2004,124).

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan Minnesota iş doyum ölççeğinin içsel doyum boyutu 12 maddeden, dışsal doyum boyutu 8 maddeden, örgütsel adanmışlık ölççeğinin okula adanma boyutu 9 maddeden, öğretim işlerine adanma boyutu 7 maddeden, öğretmenlik mesleğine adanma boyutu 6 maddeden ve çalışma grubuna adanma boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Buna göre en büyük ranj 12 maddeden oluşan iş doyum ölççeğinin içsel doyum boyutunda oluşması beklenir. Minnesota iş doyum ölççeği beşli likert ölççeği olduğundan en büyük değer  $12 \times 5 = 60$  ve en küçük değer  $12 \times 1 = 12$  olacaktır. Böylelikle en büyük ranj  $60 - 12 = 48$  bulunur. Bulunan 48 rakamını üçe bölerek oluşabilecek en büyük evren standart sapması ( $48/3=16$ ) 16 olarak hesaplanabilir. Bulunan değerleri, örneklem büyüklüğü hesaplama formülünde yerine yazdığımızda;

$$n = \left( \frac{z \times \sigma}{e} \right)^2 = \left( \frac{1,96 \times 16}{2} \right)^2 = 245,86 \cong 246 \text{ bulunur. Buradan da en az}$$

246 öğretmen üzerinden toplanan verilerin evreni temsil edebileceği söylenebilir.

Ayrıca, Rescoe (1975) ideal bir araştırmada örneklem büyüklüğünün 30 ile 500 arasında olması ve değişkenlere ilişkin alt grupların incelendiği her bir kategori için denek sayısının en az 30 olması gerektiğini belirtmiştir. Bununla birlikte Krecie ve Morgan (1970) 1200 kişinin bulunduğu bir evrenden 291 kişilik bir örneklem büyüklüğü ve 1300 kişinin bulunduğu bir evrenden 297 kişilik bir örneklem büyüklüğünün alınmasını tavsiye etmişlerdir (Ural, Kılıç, 2005, 42).

Araştırmada, 1239 öğretmenin bulunduğu evrende uygulanan 308 anketin 11 tanesi eksik veya hatalı doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamışlardır. Geriye kalan 297 ankete ilişkin değerler tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1: İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Evren ve Örneklemdeki Dağılımları**

S.NO	OKUL ADI	EVREN	ÖRNEKLEM	S.NO	OKUL ADI	EVREN	ÖRNEKLEM
1	Ahmet Çuhadaroğlu İ.Ö.O.	30	8	25	Kemal Halil Tanır İ.Ö.O.	14	4
2	Ali Fuat Cebesoy İ.Ö.O.	35	9	26	Kocatepe İ.Ö.O.		
3	Arıcalar İ.Ö.O.	8	2	27	Mehmet Rifat Yalman İ.Ö.O.	21	4
4	Aşık Veysel İ.Ö.O.	17	5	28	Metehan İ.Ö.O.	34	9
5	Atatürk İ.Ö.O.	39	10	29	Namık Kemal İ.Ö.O.	38	10
6	Cemil Meriç İ.Ö.O.	29	7	30	Osman Faruk Verimer İ.Ö.O.	61	14
7	Cengizhan İ.Ö.O.			31	Osman Tevfik Yalman İ.Ö.O.	26	7
8	Cevdet Şamikoğlu İ.Ö.O.	11	3	32	Önder İ.Ö.O.	20	4
9	Cumhuriyet İ.Ö.O.	33	8	33	Örnektepe İ.Ö.O.	30	7
10	Çağlayan İ.Ö.O.	28	7	34	Profilo Barış İ.Ö.O.	25	6
11	Çeliktepe İ.Ö.O.	11	3	35	Rafet Angın İ.Ö.O.	13	3
12	Ferit Aysan Çağdaş Yaşam İ.Ö.O.	21	5	36	Şair Yahya Kemal İ.Ö.O.	34	4
13	Fındıklı İ.Ö.O.	16	4	37	Seyrantepe İ.Ö.O.	21	8
14	Gaziosmanbey İ.Ö.O.	12	3	38	Şehit Adem Yavuz İ.Ö.O.	22	5
15	Gültepe İ.Ö.O.	52	12	39	Tınaztepe İ.Ö.O.	17	6
16	Günebakan İ.Ö.O.	21	5	40	Ticaret Odası İ.Ö.O.	32	7
17	Gürsel İ.Ö.O.	19	5	41	Tülin Manço İ.Ö.O.	37	5
18	Hacı Ethem Üktem İ.Ö.O.	30	8	42	Vasfi Çobanoğlu İ.Ö.O.	24	6
19	Hamidiye İ.Ö.O.	29	6	43	Yasar Doğu İ.Ö.O.	59	12
20	Harmantepe İ.Ö.O.	41	11	44	Zafer İ.Ö.O.	38	10
21	Hasbahçe İ.Ö.O.	40	9	45	Zişan Alkoç İ.Ö.O.	16	4
22	Hasdal İ.Ö.O.	40	8	46	Ziyapaşa İ.Ö.O.	27	6
23	İmece İ.Ö.O.	24	6	47	Zuhal İ.Ö.O.	30	8
24	Kağıthane Merkez İ.Ö.O.	14	4	TOPLAM		<b>1239</b>	<b>297</b>

Örnekleme alınan 297 öğretmenle ilgili demografik veriler Ek 1’ de sunulmuştur.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılacak veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu demografik özelliklerin belirlenmesinde kullanılmıştır. Bu özellikler öğretmenlerin yaş, cinsiyet, görev yaptığı ilköğretim okulu kademesi, mesleki kıdemi, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu bilgilerini kapsamaktadır.

### 3.3.2. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlerin örgütsel adanmışlık puanlarını belirlemek için uygulanacaktır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ölçeği Celep 'in 2000 yılında basımı yapılan “Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler” adlı kitabında yer aldığı şekilde, bizzat ziyaret edilerek, kullanılmak üzere kendisinden izin alınmıştır. Adı geçen eserde ölçeğin geçerlik güvenirlik testleri Celep tarafından yapılmış ve ölçek geçerli ve güvenilir kabul edilmiştir.

Ölçek dört boyutta toplam 28 önermeden oluşmaktadır. Boyutlar ve boyutlara ait madde numaraları tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeği Boyutları**

S.NO	BOYUTLAR	MADDE NUMARALARI
1.	Okula Adanma	1 -5 -9-13-17-21-25-27-28
2.	Öğretim işlerine Adanma	2-6-10-14-18-22-26
3.	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	3-7-11-15-19-23
4.	Çalışma Grubuna Adanma	4-8-12-16-20-24

**Okula adanma**, öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini kabullenilmesi, bunların gerçekleşmesi için beklenenden fazla çaba göstermesi ve okulda kalma isteğini sürdürmesine güçlü bir inanç olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Porter, Steers, 1979, 226). Bu tanımlama örgütsel adanmışlık “organizational commitment” kavramına dayanmaktadır. Bu anlamda okula adanma ölçeği Mowday, Porter ve Steers (1979, 228) örgütsel adanmışlık anketi eğitim örgütlerine uyarlanmıştır. Ölçek 14 maddeden oluşturulmuş; ancak madde analizi sonucu 5 madde elenerek 9 madde okula adanma ölçeğini oluşturmuştur. Olumsuz yargıyı içeren iki madde (13 ve 25) ters yönde puanlanmıştır (Celep, 2000, 147).

**Öğretmenlik mesleğine adanma**, öğretmenin mesleğine yönelik tutumları olarak tanımlanmaktadır. Mesleğe adanma ölçeği, mesleki adanma-Price ve Mueller (1981)’in professional commitment, Dworkin (1978)’in occupational commitment, mesleki yönelim- Liden ve Green (1980)’in career orientation, mesleğe adanma-Blau (1985)’in career commitment, mesleğe önem verme-Grenhouse (1971)’in career salience kavramlarına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu kavramsal yaklaşımlara dayalı olarak öğretmenlik mesleğine adanma ölçeği için 12 madde oluşturulmuştur. Ancak,

madde analizi sonucu 6 madde elenmiştir. Öğretim işlerine adanmanın dayanağını Morrow'un (1983) bir işin bireyin günlük yaşantısını meşgul etme derecesi oluşturmaktadır. Bu açıdan Öğretim İşlerine Adanma-, öğretim işinin (derslerin) öğretmenin günlük yaşantısındaki zihinsel ve psikolojik meşgulliyet derecesine ilişkin öğretmenin işe yönelik tutumlarıdır (Celep, 2000, 147).

**Öğretim işlerine adanma** ölçeği, Lodahl ve Kejner (1965)'in ölçeğine dayalı olarak Kanungo (1982)'nin işe sarma-job involvement ölçeği doğrultusunda 9 madde geliştirilmiştir. Madde analizi sonucu, ölçek 7 maddeden oluşturulmuştur (Celep, 2000, 147).

**Çalışma grubuna adanma**, Randall ve Cote (1991) tarafından bireyin örgüt içindeki diğer işgörenlerle özdeşleşme ve bağlılık duygusu olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlere adanması, öğretmenler arasındaki özdeşleşme ve bağlılık duygusu ile birlikteliklerinin yoğunluğuna dayanmaktadır (Celep, 2000, 147).

Çalışma grubuna adanma ölçeği (GAÖ), Sheldon'un (1971) çalışma grubu bağlılığı - workgroup attachment- ölçeğine dayalı olarak geliştirilen 6 maddeden oluşturulmuştur.

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığını ölçmek için geliştirilen ve 4 boyuttan oluşan eğitim örgütlerinin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam 28 maddeden oluşmaktadır (Celep, 2000, 148).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ölçeği'nin (ÖAÖ) öncelikle tek boyutlu faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde faktör yükü .30'un üzerinde olan maddelerin yorumlanabilir nitelikte olmasından dolayı (Cohen, Lawrence, 1989, 369), .30'un üzerinde faktör yükü olan maddeler seçilmiştir. Bu analiz sonucu 28 maddenin tek bir faktör üzerinde yığılma gösterdiği gözlenmiş olup, maddelerin faktör yükü tablo 3'te verilmiştir (Celep, 2000, 148).

**Tablo 3: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğinin Tek Boyutlu Madde Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı Sonuçları**

S.NO	DEĞİŞKENLER	Madde Analizi Madde Toplam Faktör Yükü	Güvenilirlik Katsayısı Korelasyon Değeri
1.	Okuldan gurur duyma	.71	.64
2.	Okulun çalışma şevki uyandırması	.66	.60

**Tablo 3 - devam**

S.NO	DEĞİŞKENLER	Madde Analizi Madde Toplam Faktör Yükü	Güvenilirlik Katsayısı Korelasyon Değeri
3.	Ek ders yapma fırsatı arama	.60	.54
4.	Ekonomik gereklilik olmasa da öğretmenliğe devam etme isteği	.59	.51
5.	Öğretmenlikten gurur duyma	.55	.49
6.	Başka okulda çalışma şansına sahip olduğu halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanma	.55	.49
7.	Okulun en iyi okul olduğu duygusu	.55	.49
8.	Öğretmen arkadaşlarından gurur duyma	.54	.47
9.	Okuldaki diğer öğretmenler tarafından yakın dost olarak görülme algısına sahip olma	.53	.48
10.	Öğretmenlik mesleğinin çalışma hayatı için ideal meslek olarak algılama	.53	.48
11.	Yaşamındaki en iyi arkadaşlarının okuldaki diğer öğretmenler olması	.52	.47
12.	Başarısız öğrenci için fazla çaba gösterme	.51	.44
13.	Okulun geleceği ile ilgilenme	.51	.45
14.	Ders aralarında okuldaki diğer öğretmenlerle birlikte olmaktan hoşlanma	.50	.44
15.	Okul için fazla çaba gösterme	.49	.41
16.	İşe dört elle sarılma	.49	.42
17.	Kendini okuldaki diğer öğretmenlerin yakın dostu olarak görme	.49	.43
18.	Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görme	.45	.39
19.	Öğretmenlik mesleğinde tanınma isteği	.43	.40
20.	Ders dışında ders konusunda öğrencilere zaman ayırma	.43	.37
21.	Öğretmenlerle okul dışında da ilişkiyi sürdürme	.43	.37
22.	Öğrencinin aile yaşantısı hakkında bilgi edinme	.42	.36
23.	Öğretmenlerle ilgili uygulamaları onaylamama**	.41	.36
24.	Öğretmenlik mesleğini seçme kararını, yaşamında en olumlu karar olarak değerlendirme	.40	.36
25.	Derse zamanında girme sorumluluğu	.37	.32
26.	Ders yapmaktan zevk alma	.36	.31
27.	Okulda insanlar arası ilişkileri onaylamama**	.35	.30
28.	Alanla ilgili ders olmasa da okulda kalmak için başka derse girme isteğinde olma	.31	.28

\*\* Ters yönde puanlanmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliği, faktör analizi ile test edilmiştir. Çünkü, yapı geçerliği faktör analizi ile ölçülebilmektedir (Balcı,1995'ten aktaran, Celep, 2000,148). Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin olarak faktör analizi ile döndürme işlemi sonucunda, maddelerin 4 faktör üzerinde yığılma gösterdiği gözlenmiştir. Ölçekteki maddelerin yer aldığı faktörler ve faktör yükleri tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğindeki 28 Maddenin ve 4 Faktörün Varimaks Çözümü Faktör Analizi Sonuçları**

S.NO	Okula Adanma (I)	I	II	III	IV
1.	Okul için fazla çaba gösterme	<b>.60</b>	.16	.10	.08
2.	Alanla ilgili ders olmasa da okulda kalmak için başka derse girme isteğinde olma	<b>.43</b>	.13	-.05	.05
3.	Okuldan gurur duyma	<b>.74</b>	.26	.17	.16
4.	Öğretmenlerle ilgili uygulamaları onaylamama	<b>.46</b>	.23	.16	.14
5.	Okulun çalışma şevki uyandırması	<b>.78</b>	.25	.14	.05
6.	Başka okulda çalışma şansına sahip olduğu halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanma	<b>.77</b>	.02	.11	.19
7.	Okuldaki insanlar arası ilişkileri onaylamama	<b>.45</b>	.10	.09	.03
8.	Okulun geleceği ile ilgilenme	<b>.38</b>	.21	.20	.20
9.	Okulun en iyi okul olduğu duygusu	<b>.79</b>	.01	.09	.12
	<b>Öğretim İşlerine Adanma (II)</b>				
10.	Ders dışında ders konusunda öğrencilere zaman ayırma	.07	<b>.54</b>	.16	.06
11.	Ek ders yapma fırsatı arama	.32	<b>.46</b>	.21	.17
12.	Derse zamanında girme sorumluluğu	.19	<b>.38</b>	.08	.05
13.	İşe dört elle sarılma	.02	<b>.60</b>	.28	.08
14.	Öğrencinin aile yaşantısı hakkında bilgi edinme	.06	<b>.63</b>	.02	.14
15.	Başarısız öğrenci için fazla çaba gösterme	.12	<b>.77</b>	.02	.06
16.	Ders yapmaktan zevk alma	-.08	<b>.38</b>	.23	.12
	<b>Öğretmenlik Mesleğine Adanma (III)</b>				
17.	Öğretmenlik mesleğini seçme kararını, yaşamında en olumlu karar olarak değerlendirme	-.01	.15	<b>.72</b>	.00
18.	Öğretmenlikten gurur duyma	.14	.21	<b>.72</b>	.06
19.	Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görme	-.03	.26	<b>.68</b>	.02
20.	Öğretmenlik mesleğinin çalışma hayatı için ideal meslek olarak algılama	.18	.08	<b>.69</b>	.14
21.	Öğretmenlik mesleğinde tanınma isteği	.21	.08	<b>.56</b>	.04
22.	Ekonomik gereklilik olmasa da öğretmenliğe devam etme isteği	.12	.01	<b>.63</b>	.08
	<b>Çalışma Grubuna Adanma (IV)</b>				
23.	Ders aralarında okuldaki diğer öğretmenlerle birlikte olmaktan hoşlanma	.29	-.03	.16	<b>.61</b>
24.	Öğretmen arkadaşlarından gurur duyma	.41	.04	.04	<b>.57</b>
25.	Okuldaki diğer öğretmenler tarafından yakın dost olarak görülme algısına sahip olma	.24	.14	.03	<b>.68</b>
26.	Yaşamındaki en iyi arkadaşlarının okuldaki diğer öğretmenler olması	.11	.05	.16	<b>.77</b>
27.	Öğretmenlerle okul dışında da ilişkiyi sürdürme	-.01	.17	.02	<b>.73</b>
28.	Kendini okuldaki diğer öğretmenlerin yakın dostu olarak görme	.02	.28	.00	<b>.75</b>

Ölçekteki maddelerin yapı geçerliğine ilişkin faktör analizleri sonucu ortaya çıkan her faktörün özdeğer ve varyansı ise tablo 5'te verilmiştir. Ölçekteki 4 faktörün 6.95 ile 1.79 arasında değişen özdeğerler varyansın % 47.3'ünü açıklamaktadır.

**Tablo 5: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğine İlişkin Faktörlerin Özdeğerleri ve Varyansı**

	ÖZDEĞER	AÇIKLANAN VARYANS	YIĞILMALI VARYANS
Okula Adanma	6.95	24.8	24.8
Öğretim İşlerine Adanma	2.54	9.1	33.9
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	1.95	7.0	40.9
Çalışma Grubuna Adanma	1.79	6.4	47.3

Ölçeğin güvenilirliğini saptamak için, ilk önce tek boyutlu olarak 28 maddenin ayırt edici özellik katsayıları bulunmuştur. Daha sonra iç tutarlılığını bulmak için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı, hem tek boyut için, hem de her faktör için saptanmıştır. Eğitim örgütlerinin, örgütsel adanmışlık ölçeğindeki toplam 28 maddenin güvenilirlik Cronbach Alfa katsayısı .88'dir. Cronbach Alfa katsayısı okula adanma faktöründe .80; öğretim işlerine adanmada .75; öğretmenlik, mesleğinde adanmada .78; çalışma grubuna adanmada .81 olarak saptanmıştır (Celep, 2000, 148).

### 3.3.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

İş doyumu ile ilgili bu araştırmada Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England ve L.H. Lofquist (1967) Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) içsel ve dışsal doyum faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir.

Boğaziçi Üniversitesi'nden Aslı Baycan, 1985'te Burhan Fişek kontrolü altında aynı form üzerinde çalışılmış ve yüksek lisans tezinde kullanmıştır (Cronbach Alpha=0,77). Sheraton Oteli'nde çalışan işgörenlere bir pilot uygulama yaparak Ölçeğin görünüş geçerliliği ve cümlelerin anlaşılma düzeyi kontrol edilmiştir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeğini, İngilizce formundan Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora Türkçe'ye çevirmiş ve bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür (Duman, 2006, 98).

Beşli Likert tipi ölçek, 20 sorudan oluşmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

İçsel doyum puanı 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile elde edilmektedir. İçsel doyum puanı başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği, sosyal statü, yeteneklerini kullanma gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumlarla ilgili öğelerden oluşmaktadır.

Dışsal doyum puanı 5,6,12,13,14,17,18,19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Dışsal doyum puanı, ilerleme, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır.

Genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puanları öğretmenlerin iş doyumunun derecesi ile doğru orantılıdır (Kavla, 1998, 64).

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Araştırmanın verileri literatür taraması ve örnekleme giren öğretmenlere anket uygulama yoluyla elde edilmiştir.

Veri toplama çalışmaları sırasında öncelikle araştırma konusu ile ilgili yerli ve yabancı araştırma, yayın ve kitaplar gözden geçirilmiştir. Bu ön çalışma ile doğrudan ilgili olan kaynaklar belirlenmiş, sağlanmış, yabancı dilde yazılı, olanlar Türkçe'ye çevrilmiştir.

Literatür taraması çalışması ile elde edilen bilgilerle araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Bu kuramsal çerçeve araştırmada kullanılacak veri toplama aracının belirlenmesi doğrultusunda alt yapı oluşturmuştur.

Araştırmada verilerin toplanması için, örnekleme giren öğretmenlerin demografik verilerine ilişkin bilgilerin elde edilmesi amacıyla Kişisel Bilgiler Anketinden, öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formundan ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla Celep tarafından geliştirilen Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının birer örneği Ek 2'de verilmiştir.

Her iki ölçek için, alan uzmanı görüşü alındıktan sonra bir öğretmen grubunun görüşlerine başvurulmuştur. Anket güvenilirlik hesapları yapılmak üzere çoğaltılmış ve çoğaltılan anketler Gültepe İlköğretim Okulundan 14, Cumhuriyet İlköğretim Okulundan 9 ve Osman Faruk Verimer İlköğretim Okulundan 11 olmak üzere toplam 34 öğretmene Mart 2007 tarihi içinde iki hafta ara ile birer kez uygulanmıştır. Test - tekrar test yöntemi ile yapılan uygulamadan sonra elde edilen veriler bilgisayara girilerek SPSS 13.0 paket programı yardımı ile anketlerin güvenilirliğine bakılmış ve anketlerin güvenilirliği yeterli görülmüştür.

Örgütsel Adanmışlık Ölçeği için bulunan değerler :

Uygulamalar arası korelasyon = 0,728	Boyutların her biri İçin Alpha Değerleri :
Spearman – Brown = 0,843	Okula Adanma = 0,919
Guttman Split-half = 0,840	Öğretim İşlerine Adanma = 0,884
Cronbach Alpha = 0,963	Öğretmenlik Mesleğine Adanma = 0,899
	Çalışma Grubuna Adanma = 0,948

Minnesota İş Doyumu Ölçeği için bulunan değerler :

Uygulamalar arası korelasyon = 0,800	Boyutların her biri İçin Alpha Değerleri :
Spearman – Brown = 0,899	İçsel Doyum = 0,945
Guttman Split-half = 0,888	Dışsal Doyum = 0,932
Cronbach Alpha = 0,962	

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İstanbul Valiliğinden onay alınmış, okullara anket uygulanırken onayların birer örneği okul yönetimlerine sunulmuştur. Mayıs 2007 ayında araştırmanın uygulanacağı okullarla gerekli temaslar kurulduktan sonra, araştırma kapsamında kullanılan anketler gönüllü öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtım sırasında gerekli tüm açıklamalar yapılmış, anket uygulanan öğretmenlerin sorulara samimi ve doğru cevaplar vermelerini sağlamak için kimlik bilgileri istenmemiştir. Anketin uygulanması için gönüllü öğretmenlere yeterli süre verilmiş ve toplanmasında ilgili okulların yöneticilerinden yardım alınmıştır. Öğretmenlere toplam 340 anket dağıtılmış ve 308'i geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı % 90,6 olarak gerçekleşmiştir.

### 3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Tüm okullara uygulanan anketlerin toplanması sonucunda elde edilen 308 anket, kodlama işlemine başlamadan önce birer birer gözden geçirilmiştir. Yapılan incelemede anketlerin 11 tanesi eksik veya hatalı doldurulduğundan, değerlendirme dışı bırakılmış ve kalan 297 anket üzerinden işlem yapılmasına karar verilmiştir.

Kalan 297 ankete ait veriler, SPSS 13.0 paket programına girilmiştir. Veri girişi yapılırken örgütsel adanmışlık ölçeğinin 13 ve 25 numaralı soruları ters yönde puanlanmıştır. Veri girişi işleminden sonra anketi cevaplayan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları belirlenmiştir.

Her iki ölçekteki madde seçenekleri beşli Likert tipi ölçeğe göre puanlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi, açıklanması ve yorumlanmasında ölçeklerde kullanılan beşli dereceleme ölçeğine uygun olarak 5.00-4.20 (örgütsel adanmışlık ölçeğinde her zaman, iş doyumunu ölçeğinde çok yüksek), 4.19-3.40 (örgütsel adanmışlık ölçeğinde çoğu zaman, iş doyumunu ölçeğinde yüksek), 3.39-2.60 (örgütsel adanmışlık ölçeğinde ara sıra, iş doyumunu ölçeğinde orta), 2.59-1.80 (örgütsel adanmışlık ölçeğinde az, iş doyumunu ölçeğinde düşük), 1.79-1.00 (örgütsel adanmışlık ölçeğinde çok az, iş doyumunu ölçeğinde çok düşük) aralıkları kullanılmıştır. Veriler üzerinden yapılan istatistiksel işlemler, bu puanlamaya göre yapılmıştır.

Öncelikle hem örgütsel adanmışlık ölçeği, hem de iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları ile birlikte aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanarak, birinci ve ikinci alt amaca ait yorumlara yer verilmiştir. Üçüncü ve dördüncü alt amacın çözümlenmesi ve yorumlanmasında, örgütsel adanmışlık ve iş doyumunu ölçekleri ile bu ölçeklerin alt boyutlarının, öğretmenlerin cinsiyet ve görev yaptığı kademe değişkenlerine göre farklılaşmanın çözümlenmesinde ve yorumlanmasında bağımsız gruplar t-testi, yaş, mesleki kıdem, buldukları okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farkın çözümlenmesinde ve yorumlanmasında tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında ortaya çıkan farkın kaynağını bulabilmek için LSD testi yapılmıştır. Beşinci alt amacın çözümlenmesi ve yorumlanmasında pearson çarpım moment korelasyon ( $r$ ) katsayısından yararlanılmıştır.

#### 4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde öğretmenlerden anket aracılığıyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular araştırmanın amacına ve alt amaçlarına uygun bir biçimde ve sırada verilmiştir.

##### 4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmanın alt amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin demografik özelliklerine göre gruplandırılması gerekmektedir. Bu yüzden araştırmaya katılan 297 öğretmene ait demografik veriler tablo 6' da verilmiştir.

**Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri**

DEMOGRAFİK ÖZELLİK		n	%	DEMOGRAFİK ÖZELLİK		n	%
YAŞ	21-30 YIL	80	26,9	CİNSİYET	KADIN	158	53,2
	31-40 YIL	125	42,1		ERKEK	139	46,8
	41-50 YIL	61	20,5	MESLEKİ KIDEM	1-5 YIL	50	16,8
	51 VE ÜZERİ	31	10,4		6-10 YIL	107	36,0
GÖREV YAPTIĞI KADEME	1 NCİ	136	45,8		11-15 YIL	64	21,5
	2 NCİ	161	54,2		16-20 YIL	34	11,4
OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ	1-5 YIL	137	46,1	21 VE ÜZERİ	42	14,1	
	6-10 YIL	82	27,6	ÖĞRENİM DURUMU	ÖN LİSANS	21	7,1
	11-15 YIL	43	14,5		YÜKSEK LİSANS	258	86,9
	16 VE ÜZERİ	35	11,8		Y.LİSANS VEYA DOKTORA	18	6,1

Tablo 6'daki değerlere göre, araştırmada veri toplanan 297 öğretmenin %26,9'u (80 kişi) 1-5 yaş arasında, %42,1'i (125 kişi) 31-40 yaş arasında, %20,5'i (61 kişi) 41-50 yaş arasında ve %10,4'ü (31 kişi) 51 ve daha fazla yaşıdadır. Yine aynı kişilerin %53,2'si kadın (158 kişi) ve %46,8'i (139 kişi) erkeklerden oluşmuştur. Diğer yandan bu öğretmenlerin %45,8'i (136 kişi) ilköğretim birinci kademedede ve %54,2'si (161 kişi) ikinci kademedede görev yapmaktadırlar. Öğretmenlerin mesleki deneyimleri göz önüne alındığında, %16,8'i (50 kişi) 1-5 yıl arasında, %36'sı (107 kişi) 6-10 yıl arasında, %21,5'i (64 kişi) 11-15 yıl arasında, %11,4'ü (34 kişi) 16-20 yıl arasında

ve %14,1'i (42 kişi) 21 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahiptir. Öğretmenlerin %46,1'i (137 kişi) 1-5 yıl arasında, %27,6'sı (82 kişi) 6-10 yıl arasında, %14,5'i (43 kişi) 11-15 yıl arasında ve %11,8'i (35 kişi) 16 yıl ve daha fazla süredir buldukları okulda görev yapmaktadırlar. Eğitim düzeyine göre öğretmenlerin %7,1'i (21 kişi) ön lisans mezunu, %86,9'u (258 kişi) lisans mezunu ve %6,1'i (18 kişi) yüksek lisans veya doktora mezunudur.

#### 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini ve okula, öğretim işlerine, öğretim mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutlarının düzeylerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere öğretmenlerden toplanan verilere dayalı olarak hesaplanan aritmetik ortalama ve standart sapmalar tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK BOYUTLARI									
Okula Adanma		Öğretim İşlerine Adanma		Öğretmenlik Mesleğine Adanma		Çalışma Grubuna Adanma		GENEL	
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
3,520	0,777	3,974	0,555	4,061	0,710	3,410	0,811	3,726	0,580

Tablo 7'dan anlaşılacağı gibi öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ait algılarından elde edilen aritmetik ortalamalar, tüm boyutlarda ve toplamda 3.40 ile 4.19 aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının “çoğu zaman” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Diğer yandan aritmetik ortalamalarına göre öğretmenlerin en fazla öğretmenlik mesleğine adanma ( $\bar{X}=4,061$ ) boyutunda adanmışlık gösterdikleri, bunu sırasıyla öğretim işlerine adanma ( $\bar{X}=3,974$ ), okula adanma ( $\bar{X}=3,520$ ) ve çalışma grubuna ( $\bar{X}=3,410$ ) adanma boyutlarının takip ettiği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin okula adanma alt boyutunda tablo 8'de belirtilen aritmetik ortalamalar elde edilmiştir.

**Tablo 8: Öğretmenlerin Okula Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

MADDE NO	OKULA ADANMA	$\bar{X}$	S
1	Okul için normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim	4,104	0,721
27	Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmekte	4,044	0,991
9	Bu okuldan gurur duymaktayım	3,653	1,147
21	Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum	3,545	1,257
13	Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum (*)	3,434	1,178
17	Bu okul bende çalışma şevki uyandırmakta	3,364	1,134
28	Bu okul çalışabileceğim okullar içerisinde en iyisidir	3,323	1,248
25	Bu okuldaki insanlar arası ilişkiyi onaylamıyorum (*)	3,259	1,178
5	Alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul ederim	2,953	1,432

\* Ters yönde puanlanmıştır.

Tablo 8’de en yüksek aritmetik ortalamaya sahip iki madde incelediğinde “okul için normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim” ve “bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmekte” maddeleri olduğu ve her iki maddenin de aritmetik ortalamalarının ( $\bar{X}=4,104$  ve  $\bar{X}=4,044$ ) “çoğu zaman” düzeyinde oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu değerlendirmeden öğretmenlerin, okulun amaçlarının gerçekleşmesi için, kendilerinden beklenen çabanın üstünde bir gayret göstermeye istekli oldukları ve okulun geleceğinin kendilerini ilgilendirdiği sonucuna varmak olanaklıdır. Diğer maddelere göre daha düşük aritmetik ortalamaya sahip maddenin ise “ara sıra” düzeyi aralığında olan “alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul ederim” ( $\bar{X}=2,953$ ) olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumun öğretmenlerin okula adanmışlıklarının öğretmenlik mesleğine adanmışlıklarından daha düşük olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bunda da öğretmenlerin mesleki tatmin düzeyinin, okullarındaki çalışma ortamının, başka bir branş dersine girebilmek için gerekli olan hazırlanma sürecinin zorluğunun etkili olmuş olabileceği öne sürülebilir. Bu bulgular tablo 7’deki değerlerle ve Bülbül (2001)’ün “Öğretmenlerin Okul Dışı Adanma Odakları” adlı araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Öğretim işlerine adanma alt boyutunda öğretmenlere ait tablo 9’da belirtilen aritmetik ortalamalar elde edilmiştir.

**Tablo 9: Öğretmenlerin Öğretim İşlerine Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

MADDE NO	ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	$\bar{X}$	S
14	Okuldaki işime dört elle sarılıyorum	4,377	0,677
26	Ders yapmaktan zevk alıyorum	4,296	0,726
22	Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim	4,152	0,678
10	Herhangi bir uyarana (zil/boru) gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim	4,152	0,785
18	Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım	4,094	0,829
2	Dersle ilgili olarak ders dışı öğrencilere zaman ayırmaktayım	3,569	0,998
6	Günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı aramaktayım	3,175	1,137

Tablo 9’daki aritmetik ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin yüksek düzeyde öğretim işlerine adanmışlık gösterdikleri sonucuna varmak olanaklıdır. Tablodaki en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeler incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki işlerine dört elle sarıldıkları ( $\bar{X}=4,377$ ), ders yapmaktan zevk aldıkları ( $\bar{X}=4,296$ ) ve okuldaki başarısız öğrencilere yönelik öğretim işlerini başarıyla yürütmek için fazla çaba gösterdikleri ( $\bar{X}=4,152$ ) söylenebilir. Ayrıca herhangi bir uyarana gerek kalmadan derslerine zamanında girme sorumluluğunu taşımaları ( $\bar{X}=4,152$ ) öğretmenlerin içsel denetime sahip olmalarının bir sonucu olabilir. Bu boyuttaki en düşük aritmetik ortalamaya sahip olan maddenin “günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı aramaktayım” olduğu ( $\bar{X}=3,175$ ) görülmektedir. Diğer maddelerin aritmetik ortalamaları “çoğu zaman” ve “her zaman” düzeyinde iken altıncı maddenin “ara sıra” düzeyinde çıkmasına, ilköğretim düzeyindeki öğretmenlerin haftalık 25 saat ve üzeri bir ortalamayla derse girmeleri, sınıfların kalabalık olması ve bu durumun öğretmenleri çok fazla yormasının, aynı zamanda okulların büyük bir çoğunluğunun ikili öğretim yapmalarından dolayı derslik bulunamamasının neden olabileceği söylenebilir.

Öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda tablo 10’da belirtilen aritmetik ortalamalar elde edilmiştir.

**Tablo 10: Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

MADDE NO	ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	$\bar{X}$	S
11	Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim	4,340	0,974
7	Öğretmenlik mesleğinin değerini diğer değerlerden üstün görmekteyim	4,310	0,833
15	Öğretmenlik mesleğinde önemli bir yer edinmek istiyorum	4,172	0,882
19	Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim	3,953	0,971
3	Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim	3,815	1,158
23	Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim	3,774	1,182

Tablo 10'daki öğretmenlik mesleğine adanma boyutundaki maddelere ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde, tüm maddelerin aritmetik ortalamalarının 3.19'un üzerinde olduğu görülmektedir. "Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim" ( $\bar{X}=4,340$ ) ve "öğretmenlik mesleğinin değerini diğer değerlerden üstün görmekteyim" ( $\bar{X}=4,310$ ) maddeleri "her zaman" düzeyinde diğer maddeler ise "çoğu zaman" düzeyindedir. Bu boyuttaki en düşük aritmetik ortalamaya sahip olan "Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim" maddesinin bile beklenenden yüksek bir aritmetik ortalamaya ( $\bar{X}=3,774$ ) ve "çoğu zaman" düzeyine sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu durumda öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsüne, saygınlığına ve mesleğin kendisine verdikleri önemin, ücretlerine verdikleri önemden daha fazla olmasından kaynaklanmış olabileceği ileri sürülebilir.

Çalışma grubuna adanma boyutunda tablo 11'de belirtilen aritmetik ortalamalar elde edilmiştir.

**Tablo 11: Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

MADDE NO	ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	$\bar{X}$	S
4	Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım	4,057	0,870
8	Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim	3,650	1,093

**Tablo 11 - devam**

MADDE NO	ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	$\bar{X}$	S
12	Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmekte	3,394	1,012
20	Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişkiyi sürdürmekteyim	3,303	1,073
24	Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin en yakın dostu olarak görmekteyim	3,125	1,091
16	Yaşantımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir	2,933	1,116

Wallace (1992) a göre çalışma arkadaşlarına adanmışlık, kişileri iş hayatında, işe ilişkin her türlü güçlüğü yenmelerine yardım eder. Bu konuda bilinçli davranan işgörenler, birbirine daha sıkı yaklaşarak, bir toplulukta dayanışma duygusunun sürekli olarak korunmasına hizmet eder (Balay, 2000, 47). Tablo 11'deki aritmetik ortalamaları incelediğimizde en yüksek ortalamaya sahip maddenin “ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım” ( $\bar{X}=4,057$ ) olduğu ve düzeyinin “çoğu zaman” olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumun, özellikle yakın, dostça ilişkilerin gelişmesine ortam hazırladığı ileri sürülebilir. Böylelikle birbirlerine daha sıkı yaklaşarak, dayanışma duygusunun korunmasına hizmet edebilmektedirler. Tablo 11'da en düşük ortalamaya sahip maddenin “yaşantımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir” ( $\bar{X}=2,933$ ) olduğu ve düzeyinin “ara sıra” olduğu görülmektedir. Bu durumu Celep (2000, 154) öğretmenlerin derslerinin olmadığı zamanlarda bulunabilecekleri kendilerine ait bir odaları olmamasına, dolayısı ile derslerinin olmadığı zamanlarda okuldan ayrılmak zorunda kalmalarına, onların yeterince birlikte olamamalarına, böylece en iyi arkadaşlarının okuldaki öğretmen arkadaşları olmamasına neden olabileceğinin ileri sürülebileceğini belirtmiştir.

#### **4.3. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarına İlişkin Bulgular**

Araştırmanın ikinci alt amacı, yaş, cinsiyet, görev yapılan kademe, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu gibi demografik değişkenlere göre bir analiz yapıldığında; öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutlarında farklılaşmanın olup olmadığını belirlemeye

yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere öğretmenlerden toplanan verilere dayalı olarak yapılan analizlerden elde edilen bulgular, aşağıda demografik değişkenlerle ilgili alt başlıklar altında yer alan tablolarda verilmiştir.

#### 4.3.1. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 12’ de yer almaktadır.

**Tablo 12: Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

BOYUT	YAŞ GRUBU	n	$\bar{X}$	S
OKULA ADANMA	21-30	80	3,133	0,768
	31-40	125	3,524	0,728
	41-50	61	3,770	0,728
	51 VE ÜZERİ	31	4,007	0,618
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	21-30	80	3,877	0,551
	31-40	125	3,914	0,544
	41-50	61	4,012	0,573
	51 VE ÜZERİ	31	4,387	0,371
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	21-30	80	3,854	0,731
	31-40	125	4,053	0,722
	41-50	61	4,199	0,602
	51 VE ÜZERİ	31	4,349	0,674
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	21-30	80	3,015	0,852
	31-40	125	3,404	0,773
	41-50	61	3,699	0,682
	51 VE ÜZERİ	31	3,887	0,594

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları göz önüne alınarak, “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”nin farklı boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, okula adanma boyutunda 21-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin görüşlerinin “ara sıra” ( $\bar{X}=3,133$ ) düzeyinde oldukları, 31-40 yaş ( $\bar{X}=3,524$ ), 41-50 yaş ( $\bar{X}=3,770$ ), ve 51 yaş ve üzeri ( $\bar{X}=4,007$ ) olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, öğretim işlerine adanma boyutunda 21-30 yaş ( $\bar{X}=3,877$ ), 31-40 yaş ( $\bar{X}=3,914$ ) ve 41-50 yaş ( $\bar{X}=4,012$ ) aralığında olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, 51 yaş ve üzeri ( $\bar{X}=4,387$ ) olan öğretmenlerin “her zaman” düzeyinde oldukları, öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda 21-30 yaş

( $\bar{X}=3,854$ ), 31-40 yaş ( $\bar{X}=4,053$ ) ve 41-50 yaş ( $\bar{X}=4,199$ ) aralığında olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, 51 yaş ve üzeri ( $\bar{X}=4,349$ ) olan öğretmenlerin “her zaman” düzeyinde oldukları, çalışma grubuna adanma boyutunda 21-30 yaş aralığında olanların “ara sıra” ( $\bar{X}=3,015$ ) düzeyinde oldukları, 31-40 yaş ( $\bar{X}=3,404$ ), 41-50 yaş ( $\bar{X}=3,699$ ), ve 51 yaş ve üzeri ( $\bar{X}=3,887$ ) olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları görülmektedir.

Tablo 12’deki aritmetik ortalamalara göre değerlendirme yapıldığında tüm alt boyutlarda en yüksek ortalamalara 51 yaş ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin sahip olduğu, onları sırasıyla, 41-50 yaş, 31-40 yaş ve 21-30 yaş grubu öğretmenlerin izlediği görülmektedir. Bu yüzden ikinci alt amaç kapsamında yaş gruplarına göre farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 13: Yaşa Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
OKULA ADANMA	Gruplar İçi	23,148	3	7,716	14,543	,000*
	Gruplar Arası	155,452	293	0,531		
	Toplam	178,600	296			
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	Gruplar İçi	6,579	3	2,193	7,611	,000*
	Gruplar Arası	84,418	293	0,288		
	Toplam	90,996	296			
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	Gruplar İçi	7,179	3	2,393	4,931	,002*
	Gruplar Arası	142,175	293	0,485		
	Toplam	149,354	296			
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	Gruplar İçi	24,680	3	8,227	14,185	,000*
	Gruplar Arası	169,926	293	0,580		
	Toplam	194,606	296			

\* p<.05

Tablo 13’deki “p” değerlerinden de görülebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarına ilişkin algılarında, okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutlarının tümünde yaşa göre istatistiksel olarak .05 düzeyinde bir farklılaşma ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular tablo 14, 15, 16 ve 17’de verilmiştir.

**Tablo 14: Yaşa Göre Öğretmenlerin Okula Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

YAŞ	YAŞA GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	21-30	31-40	41-50	51 VE ÜZERİ
21-30	-	-,391111(*)	-,637158(*)	-,873835(*)
31-40	p= ,000	-	-,246047(*)	-,482724(*)
41-50	p= ,000	p= ,031	-	-,236677
51 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,001	p= ,142	-

\* p<.05

Tablo 14’de yer alan değerlere göre okula adanma boyutunda, 41-50 ile 51 ve üzeri yaş grupları hariç, tüm yaş grupları arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 15: Yaşa Göre Öğretmenlerin Öğretim İşlerine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

YAŞ	YAŞA GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	21-30	31-40	41-50	51 VE ÜZERİ
21-30	-	-,037500	-,134924	-,510311(*)
31-40	p= ,626	-	-,097424	-,472811(*)
41-50	p= ,140	p= ,246	-	-,375387(*)
51 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,002	-

\* p<.05

Tablo 15’de yer alan değerlere göre öğretim işlerine adanma boyutunda, farklılığın 51 ve üzeri yaş grubundan kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin, daha genç öğretmenlere göre öğretim işlerine adanma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 16: Yaşa Göre Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

YAŞ	YAŞA GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	21-30	31-40	41-50	51 VE ÜZERİ
21-30	-	-,199167(*)	-,345287(*)	-,495296(*)
31-40	p= ,047	-	-,146120	-,296129(*)
41-50	p= ,004	p= ,180	-	-,150009
51 VE ÜZERİ	p= ,001	p= ,035	p= ,330	-

\* p<.05

Tablo 16’da yer alan değerlere göre öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda, 21-30 yaş grubunun tüm yaş grupları ile aralarında .05 düzeyinde istatistiksel olarak farklılığın olduğu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte 31-40 yaş grubu öğretmenler ile 51 ve üzeri yaş grubu öğretmenler arasında yine .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

**Tablo 17: Yaşa Göre Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

YAŞ	YAŞA GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	21-30	31-40	41-50	51 VE ÜZERİ
21-30	-	-,389417(*)	-,684870(*)	-,872513(*)
31-40	p= ,000	-	-,295454(*)	-,483097(*)
41-50	p= ,000	p= ,014	-	-,187643
51 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,002	p= ,265	-

\* p<.05

Tablo 17’de yer alan değerlere göre çalışma grubuna adanma boyutunda, 41-50 ile 51 ve üzeri yaş grupları hariç, tüm yaş grupları arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 14, 15, 16 ve 17’deki bulgular değerlendirildiğinde, en genç öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin kendilerinden daha yaşlı öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinden daha düşük olduğunu söylemek olanaklıdır. Nitekim Hawkins’ de işgören yaşı ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu ve Mathieu ve Zajac (1990) ile Angle ve Perry (1981) de araştırmalarında bu ilişkinin pozitif olduğunu belirtmişlerdir (Hawkins, 1998, 35). Bu bulgulara Chew, Girardi ve Entekin (2005, 7)’in “The Impact of Human Resource Practices On Organizational Commitment” adlı araştırmasında da ulaşılmıştır.

#### 4.3.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 18’ de yer almaktadır.

Tablo 18’deki aritmetik ortalamalar, öğretmenlerin cinsiyetine göre örgütsel adanmışlık boyutlarının gerçekleşme düzeyleri bakımından incelendiğinde; gerek kadın, gerekse erkek öğretmenlerin okula adanma ( $\bar{X}$ =3,467-3,580), öğretim işlerine adanma ( $\bar{X}$ =3,996-3,948) ve öğretmenlik mesleğine adanma ( $\bar{X}$ =4,110-4,005) boyutlarının “çoğu zaman” düzeyinde, çalışma grubuna adanma boyutunda ise

kadınların ( $\bar{X}=3,354$ ) “ara sıra”, erkeklerin ise ( $\bar{X}=3,474$ ) “çoğu zaman” düzeylerinde olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 18: Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri İle T-Testi Sonuçları**

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK BOYUTLARI	CİNSİYET	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
OKULA ADANMA	KADIN	158	3,467	0,797	295	-1,256	0,210
	ERKEK	139	3,580	0,751			
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	KADIN	158	3,996	0,522	295	0,756	0,450
	ERKEK	139	3,948	0,590			
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	KADIN	158	4,110	0,677	295	1,271	0,205
	ERKEK	139	4,005	0,745			
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	KADIN	158	3,354	0,808	295	-1,265	0,207
	ERKEK	139	3,474	0,813			

\* p<.05

Cinsiyet değişkenine ilişkin tablo 18’deki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, öğretim işlerine adanma ve öğretmenlik mesleğine adanma boyutlarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere aritmetik ortalamalarının daha yüksek, okula adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarında ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte yine aynı tablodaki t-testi sonuçlarına bakıldığında, bu ortalama farklılıklarının hiçbirisinin istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu cinsiyet değişkeninin örgütsel adanmışlık üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık yaratmadığını, yani kadın ve erkek öğretmenler arasındaki aritmetik ortalama farklılıklarının tesadüfi olduğunu açıklığa kavuşturmuştur. Tok (2004, 194)’da “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı araştırmasında örgütsel adanmışlığın istatistiksel olarak cinsiyet ile farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

#### 4.3.3. Görev Yaptıkları Kademe Değişkenine İlişkin Bulgular

Görev yaptıkları kademe değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 19’ da yer almaktadır.

**Tablo 19: Görev Yaptıkları Kademeye Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri İle T-Testi Sonuçları**

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK BOYUTLARI	KADEME	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
OKULA ADANMA	1 NCİ	136	3,568	0,727	295	0,975	,331
	2 NCİ	161	3,480	0,816			
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	1 NCİ	136	4,107	0,467	295	3,987	,000*
	2 NCİ	161	3,861	0,597			
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	1 NCİ	136	4,146	0,634	295	1,909	,057
	2 NCİ	161	3,989	0,764			
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	1 NCİ	136	3,456	0,825	295	0,892	,373
	2 NCİ	161	3,372	0,799			

\* p<.05

Tablo 19'daki aritmetik ortalamalar, öğretmenlerin görev yaptıkları kademe değişkenine göre örgütsel adanmışlık boyutlarının gerçekleşme düzeyleri bakımından incelendiğinde; gerek birinci kademe, gerekse ikinci kademe öğretmenlerinin okula adanma ( $\bar{X}$ =3,568-3,480), öğretim işlerine adanma ( $\bar{X}$ =4,107-3,861) ve öğretmenlik mesleğine adanma ( $\bar{X}$ =4,146-3,989) boyutlarının “çoğu zaman”, çalışma grubuna adanma boyutunda ise birinci kademe öğretmenlerinin ( $\bar{X}$ =3,456) “çoğu zaman”, ikinci kademe öğretmenlerinin ise ( $\bar{X}$ =3,372) “ara sıra” düzey aralığında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 19'daki aritmetik ortalamalara göre tüm boyutlarda birinci kademe öğretmenlerinin adanmışlık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamalarının ikinci kademe öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 19'daki t-testi değerlerine göre boyutlardaki birinci ve ikinci kademe öğretmenleri arasındaki farkın istatistiksel olarak sadece öğretim işlerine adanma boyutunda .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Birinci kademedeki sınıf öğretmenlerini tüm ders saatlerinde aynı öğrenci grubu ile ders yaptıklarından dolayı öğrencilerini branş öğretmenlerinden çok daha iyi tanıma fırsatlarına sahip olmaktadır. Öğrencileri ile çok fazla birlikte olan sınıf öğretmenleri, küçük yaşta tüm öğrencilerinin tek tek eksik olduğu konuları bilebilmektedirler. Böylelikle sınıf öğretmenleri, kendi başarılarını öğrencilerinin öğrenme düzeyi ile özdeşleştirebilmekte ve öğrencileri ile

aralarında duygusal bir bağ geliştirmekte olduğu söylenebilir. Bu duygusal bağın onlarda branş öğretmenlerine göre daha yüksek derecede öğretim işlerinden zevk alabilmelerine ve sınıfındaki başarısız öğrencilere yönelik öğretim işlerini başarıyla yürütmek için daha fazla çaba gösterme eğiliminde olmalarına neden olabileceğini söylemek olanaklıdır.

Erdoğan (1996, 237) işin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, hedeflerin güçlüğü öğretmenlerin özel yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerektirdiğini ve kabul edilebilir düzeydeki zorluğun işgörenlerin işe adanmalarını sağladığını belirtmiştir. Birinci kademe öğretmenleri ile ikinci kademe öğretmenlerinin hedefleri karşılaştırıldığında birinci kademe öğretmenlerinin hedeflerinin daha fazla olduğu ve bu durumun yaptığı işte çeşitliliğe neden olabileceği, böylelikle öğretim işlerine adanmışlıklarının daha fazla olmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

#### 4.3.4. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 20' de yer almaktadır.

**Tablo 20: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

BOYUT	MESLEKİ KIDEM	n	$\bar{X}$	S
OKULA ADANMA	1-5 YIL	50	3,089	0,773
	6-10 YIL	107	3,364	0,799
	11-15 YIL	64	3,752	0,605
	16-20 YIL	34	3,680	0,731
	21YIL VE ÜZERİ	42	3,947	0,648
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	1-5 YIL	50	3,666	0,522
	6-10 YIL	107	3,956	0,559
	11-15 YIL	64	4,047	0,510
	16-20 YIL	34	4,046	0,590
	21YIL VE ÜZERİ	42	4,214	0,466
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	1-5 YIL	50	3,860	0,652
	6-10 YIL	107	3,879	0,797
	11-15 YIL	64	4,232	0,647
	16-20 YIL	34	4,191	0,529
	21YIL VE ÜZERİ	42	4,397	0,558
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	1-5 YIL	50	2,900	0,748
	6-10 YIL	107	3,304	0,897
	11-15 YIL	64	3,560	0,581
	16-20 YIL	34	3,603	0,786
	21YIL VE ÜZERİ	42	3,905	0,566

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri göz önüne alınarak, “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”nin farklı boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, okula adanma boyutunda 1-5 yıl ( $\bar{X}=3,089$ ) ve 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,364$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin “ara sıra” düzeyinde oldukları, 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,752$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X}=3,680$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=3,947$ ) olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, öğretim işlerine adanma boyutunda 1-5 yıl ( $\bar{X}=3,666$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,956$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X}=4,047$ ) ve 16-20 yıl ( $\bar{X}=4,046$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=4,214$ ) “her zaman” düzeyinde oldukları, öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda 1-5 yıl ( $\bar{X}=3,860$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,879$ ) ve 16-20 yıl ( $\bar{X}=4,191$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin “çoğu zaman”, 11-15 yıl aralığında ( $\bar{X}=4,232$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=4,397$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin “her zaman” düzeyinde oldukları, çalışma grubuna adanma boyutunda 1-5 yıl ( $\bar{X}=2,900$ ) ve 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,304$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin “ara sıra”, 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,560$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X}=3,603$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=3,905$ ) mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları görülmektedir.

Aritmetik ortalamalara göre değerlendirme yapıldığında tüm alt boyutlarda en yüksek ortalamalara 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler, en düşük ortalamalara da 1-5 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler olduğu göze çarpmaktadır. Kıdem değişkenine ait bulgular yaş değişkeninin bulguları ile paralellik göstermektedir. Bu durumun yaş ile beraber öğretmenlerin mesleki kıdemlerindeki artıştan kaynaklanabileceğini söylemek olanaklıdır.

İkinci alt amaç kapsamında mesleki kıdem gruplarına göre farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular tablo 21’de verilmiştir.

**Tablo 21: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
OKULA ADANMA	Gruplar İçi	23,846	4	5,962	11,249	,000*
	Gruplar Arası	154,754	292	0,530		
	Toplam	178,6	296			

**Tablo 21 - devam**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	Gruplar İçi	7,729	4	1,932	6,776	,000*
	Gruplar Arası	83,267	292	0,285		
	Toplam	90,996	296			
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	Gruplar İçi	12,763	4	3,191	6,821	,000*
	Gruplar Arası	136,591	292	0,468		
	Toplam	149,354	296			
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	Gruplar İçi	27,198	4	6,800	11,860	,000*
	Gruplar Arası	167,408	292	0,573		
	Toplam	194,606	296			

\* p<.05

Tablo 21'deki "p" değerlerinden de görülebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarına ilişkin algıları, okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutlarının tümünde mesleki kıdem gruplarına göre istatistiksel olarak .05 düzeyinde bir farklılaşma ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular tablo 22, 23, 24 ve 25'de verilmiştir.

**Tablo 22: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Okula Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

MESLEKİ KIDEM	MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI				
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16-20 YIL	21 YIL VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,2756(*)	-,6628(*)	-,5909(*)	-,8582(*)
6-10 YIL	p= ,028	-	-,3873(*)	-,3153(*)	-,5826(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,001	-	,0720	-,1954
16-20 YIL	p= ,000	p= ,029	p= ,642	-	-,2674
21 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,178	p= ,112	-

\* p<.05

Tablo 22'de yer alan değerlere göre okula adanma boyutunda, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 23: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Öğretim İşlerine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

MESLEKİ KIDEM	MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI				
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16-20 YIL	21 YIL VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,2902(*)	-,3812(*)	-,3805(*)	-,5486(*)
6-10 YIL	p= ,002	-	-,0909	-,0903	-,2583(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,282	-	,0001	-,1674
16-20 YIL	p= ,001	p= ,391	p= ,995	-	-,1681
21 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,008	p= ,115	p= ,174	-

\* p<.05

Tablo 23’de yer alan değerlere göre öğretim işlerine adanma boyutunda, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 24: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

MESLEKİ KIDEM	MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI				
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16-20 YIL	21 YIL VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,0185(*)	-,3718(*)	-,3312(*)	-,5368(*)
6-10 YIL	p= ,0875	-	-,3533(*)	-,3127(*)	-,5183(*)
11-15 YIL	p= ,004	p= ,001	-	,0406	-,1651
16-20 YIL	p= ,030	p= ,021	p= ,780	-	-,2056
21 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,225	p= ,193	-

\* p<.05

Tablo 24’de yer alan değerlere göre öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 25: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

MESLEKİ KIDEM	MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI				
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16-20 YIL	21 YIL VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,4037(*)	-,6599(*)	-,7029(*)	-1,0048(*)
6-10 YIL	p= ,002	-	-,2562(*)	-,2992(*)	-,6010(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,033	-	-,0430	-,3449(*)
16-20 YIL	p= ,000	p= ,046	p= ,789	-	-,3018
21 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,023	p= ,085	-

\* p<.05

Tablo 25’de yer alan değerlere göre çalışma grubuna adanma boyutunda, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 22, 23, 24 ve 25’deki bulgular değerlendirildiğinde mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin mesleklerinde geçen süre ile beraber arttığını söylemek olanaklıdır. Balay (2000) işgörenlerin kişisel yatırımlarının onları örgüte bağladığını ve istihdam öncesi yapılan fedakarlıkların, emekli maaşı alma planlarının, artan yaşın ve kıdemin, alınan hizmet ve benzeri yatırımların, geçirilen zamanın fazlalığı ile birlikte örgütten ayrılma maliyetini arttırırken, örgüte sadakati kuvvetlendirdiğini belirtmiştir. Buradan hareketle birey ve örgüt arasındaki değişimin uygunluğunun zaman içerisinde örgütsel adanmışlığı arttırdığı söylenebilir (Balay, 2000, 58).

#### **4.3.5. Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular**

Bulunduğu okuldaki görev sürelerine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 26’da yer almaktadır.

**Tablo 26: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

BOYUT	GÖREV SÜRESİ	n	$\bar{X}$	S
OKULA ADANMA	1-5 YIL	137	3,203	0,752
	6-10 YIL	82	3,614	0,784
	11-15 YIL	43	3,886	0,508
	16 YIL VE ÜZERİ	35	4,092	0,526
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	1-5 YIL	137	3,812	0,560
	6-10 YIL	82	4,035	0,527
	11-15 YIL	43	4,110	0,530
	16 YIL VE ÜZERİ	35	4,294	0,416
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	1-5 YIL	137	3,880	0,712
	6-10 YIL	82	4,075	0,732
	11-15 YIL	43	4,322	0,613
	16 YIL VE ÜZERİ	35	4,414	0,521
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	1-5 YIL	137	3,092	0,762
	6-10 YIL	82	3,504	0,855
	11-15 YIL	43	3,713	0,624
	16 YIL VE ÜZERİ	35	4,062	0,443

Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süreleri dikkate alınarak, “Örgütsel Adanmışlık” ölçeğinin farklı boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, okula adanma boyutunda buldukları okullarda 1-5 yıldır görev yapan öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,203$ ) “ara sıra” düzeyinde oldukları, okullarındaki görev süreleri 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,614$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,886$ ) ve 16 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=4,092$ ) olan öğretmenlerin ise “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, öğretim işlerine adanma boyutunda okullarındaki görev süreleri 1-5 yıl ( $\bar{X}=3,812$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=4,035$ ) ve 11-15 yıl ( $\bar{X}=4,110$ ) olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, okullarındaki görev süresi 16 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=4,294$ ) olan öğretmenlerin “her zaman” düzeyinde oldukları, öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda okullarındaki görev süreleri 1-5 yıl ( $\bar{X}=3,880$ ) ve 6-10 yıl ( $\bar{X}=4,075$ ) olan öğretmenlerin “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, okullarındaki görev süreleri 11-15 yıl ( $\bar{X}=4,322$ ) ve 16 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=4,414$ ) olan öğretmenlerin “her zaman” düzeyinde oldukları, çalışma grubuna adanma boyutunda buldukları okullarda 1-5 yıldır görev yapan öğretmenlerin “ara sıra” ( $\bar{X}=3,092$ ) düzeyinde oldukları, okullarındaki görev süreleri 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,504$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,713$ ) ve 16 yıl ve

üzeri ( $\bar{X}=4,062$ ) olan öğretmenlerin ise “çoğu zaman” düzeyinde oldukları görülmektedir.

Aritmetik ortalama değerlerine göre değerlendirme yapıldığında tüm alt boyutlarda en yüksek ortalamalara, buldukları okullarda 16 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretmenlerin olduğu ve bu grubu sırasıyla 11-15 yıldır, 6-10 yıldır, 1-5 yıldır buldukları okulda görev yapan öğretmenlerin izlediği görülmektedir. Bu yüzden ikinci alt amaç kapsamında öğretmenlerin buldukları okullardaki görev sürelerine göre farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo 27: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
OKULA ADANMA	Gruplar İçi	31,734	3	10,578	21,103	,000*
	Gruplar Arası	146,867	293	,501		
	Toplam	178,600	296			
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	Gruplar İçi	8,258	3	2,753	9,748	,000*
	Gruplar Arası	82,738	293	,282		
	Toplam	90,996	296			
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	Gruplar İçi	11,817	3	3,939	8,392	,000*
	Gruplar Arası	137,536	293	,469		
	Toplam	149,354	296			
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	Gruplar İçi	33,366	3	11,122	20,211	,000*
	Gruplar Arası	161,239	293	,550		
	Toplam	194,606	296			

\* p<.05

Tablo 27’deki “p” değerlerinden de görülebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarına ilişkin algıları, okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutlarının tümünde öğretmenlerin buldukları okullardaki görev sürelerine göre istatistiksel olarak .05 düzeyinde bir farklılaşma ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular tablo 28, 29, 30 ve 31’de verilmiştir.

**Tablo 28: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Okula Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ	OKULDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16 VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,4111(*)	-,6835(*)	-,8893(*)
6-10 YIL	p= ,000	-	-,2725(*)	-,4782(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,042	-	-,2058
16 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,001	p= ,203	-

\* p<.05

Tablo 28’de yer alan değerlere göre okula adanma boyutunda, öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süreleri gruplarından 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri grubu arasındaki fark hariç, tüm görev süresi grupları arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 29: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Öğretim İşlerine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ	OKULDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16 VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,2225(*)	-,2973(*)	-,4816(*)
6-10 YIL	p= ,003	-	-,0748	-,2590(*)
11-15 YIL	p= ,002	p= ,455	-	-,1842
16 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,016	p= ,129	-

\* p<.05

Tablo 29’da yer alan değerlere göre öğretim işlerine adanma boyutunda, öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süreleri gruplarından 6-10 yıl ile 11-15 yıl arasında ve 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri grupları arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bunların dışında kalan, tüm görev süresi grupları arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 30: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ	OKULDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16 VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,1956(*)	-,4421(*)	-,5347(*)
6-10 YIL	p= ,042	-	-,2465	-,3391(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,057	-	-,0926
16 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,015	p= ,553	-

\* p<.05

Tablo 30’da yer alan değerlere göre öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda, öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süreleri gruplarından 6-10 yıl ile 11-15 yıl arasında ve 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri grupları arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bunların dışında kalan, tüm görev süresi grupları arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 31: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ	OKULDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16 VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,4116(*)	-,6207(*)	-,9694(*)
6-10 YIL	p= ,000	-	-,2091	-,5578(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,135	-	-,3487(*)
16 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,040	-

\* p<.05

Tablo 31’de yer alan değerlere göre çalışma grubuna adanma boyutunda, öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süreleri gruplarından 6-10 yıl ile 11-15 yıl grubu arasındaki fark hariç, tüm görev süresi grupları arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 28, 29, 30 ve 31’deki bulgular değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin okuldaki görev süreleri ile beraber arttığını söylemek olanaklıdır. Gregersen (1993) yönetici olmayan 290 işgören ile yaptığı araştırmasında, örgütte geçen görev süresi ile örgütsel adanmışlık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalarda örgütte geçen görev

süresi 2 yıldan az olan işgörenler ile 8 yıldan fazla olan işgörenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki farkın  $p<.01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmiştir (Hawkins, 1998, 24).

#### 4.3.6. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 32’ de yer almaktadır.

**Tablo 32: Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

BOYUT	ÖĞRENİM DURUMU	n	$\bar{X}$	S
OKULA ADANMA	ÖN LİSANS	21	3,889	0,565
	LİSANS	258	3,484	0,783
	Y.LİSANS VEYA DOKTORA	18	3,605	0,813
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	ÖN LİSANS	21	4,184	0,491
	LİSANS	258	3,961	0,555
	Y.LİSANS VEYA DOKTORA	18	3,913	0,588
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	ÖN LİSANS	21	4,429	0,735
	LİSANS	258	4,037	0,704
	Y.LİSANS VEYA DOKTORA	18	3,963	0,694
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	ÖN LİSANS	21	3,817	0,695
	LİSANS	258	3,368	0,809
	Y.LİSANS VEYA DOKTORA	18	3,546	0,853

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları göz önüne alınarak, “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”nin farklı boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, okula adanma boyutunda ön lisans mezunu ( $\bar{X}=3,889$ ), lisans mezunu ( $\bar{X}=3,484$ ) ve yüksek lisans veya doktora mezunu ( $\bar{X}=3,605$ ) tüm öğrenim durumu gruplarının “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, öğretim işlerine adanma boyutunda ön lisans mezunu ( $\bar{X}=4,184$ ), lisans mezunu ( $\bar{X}=3,961$ ) ve yüksek lisans veya doktora mezunu ( $\bar{X}=3,913$ ) tüm öğrenim durumu gruplarının “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda ön lisans mezunu öğretmenlerin ( $\bar{X}=4,429$ ) “her zaman”, lisans ( $\bar{X}=4,037$ ) ve yüksek lisans veya doktora mezunu öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,963$ ) “çoğu zaman” düzeyinde oldukları, çalışma grubuna adanma boyutunda ön lisans ( $\bar{X}=3,817$ ) ve yüksek lisans veya doktora mezunu olan

öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,817$ ) “çoğu zaman”, lisans mezunu olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,368$ ) “ara sıra” düzeyinde oldukları görülmektedir.

Tablo 32’deki aritmetik ortalamaların göre değerlendirme yapıldığında tüm alt boyutlarda en yüksek ortalamaların ön lisans mezunu olan öğretmenlerin olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca Celep (2000, 34)’te bireyin eğitim düzeyinin adanmışlıkla olumsuz ilişki içinde olabileceğini ve eğitim düzeyi yükseldikçe örgütten beklentisinin de artacağından adanma düzeyinin azalabileceğini vurgulamıştır. Bu yüzden ikinci alt amaç kapsamında öğrenim durumu gruplarına göre farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular tablo 33’de verilmiştir.

**Tablo 33: Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
OKULA ADANMA	Gruplar İçi	3,321	2	1,660	2,785	,063
	Gruplar Arası	175,279	294	,596		
	Toplam	178,600	296			
ÖĞRETİM İŞLERİNE ADANMA	Gruplar İçi	1,037	2	,518	1,694	,186
	Gruplar Arası	89,960	294	,306		
	Toplam	90,996	296			
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	Gruplar İçi	3,153	2	1,577	3,170	,043*
	Gruplar Arası	146,200	294	,497		
	Toplam	149,354	296			
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	Gruplar İçi	4,285	2	2,143	3,310	,038*
	Gruplar Arası	190,320	294	,647		
	Toplam	194,606	296			

\* p<.05

Tablo 33’deki “p” değerlerinden de görülebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarına ilişkin algıları, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutlarında öğrenim durumu gruplarına göre istatistiksel olarak .05 düzeyinde bir farklılaşma ortaya çıktığı görülmektedir. Bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular tablo 34 ve 35’te verilmiştir.

**Tablo 34: Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

ÖĞRENİM DURUMU	ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ORTALAMA FARKLARI		
	ÖN LİSANS	LİSANS	Y.LİSANS VE DOKTORA
ÖN LİSANS	-	,3911(*)	,4656
LİSANS	p= ,015	-	,0745
Y.LİSANS VEYA DOKTORA	p= ,041	p= ,665	-

\* p<.05

Tablo 34’de yer alan değerlere göre öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda, farklılaşmanın kaynağının ön lisans mezunu ve lisans mezunu öğretmenler arasındaki fark olduğu ortaya çıkmaktadır. Aradaki farkın istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 35: Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Çalışma Grubuna Adanma Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

ÖĞRENİM DURUMU	ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ORTALAMA FARKLARI		
	ÖN LİSANS	LİSANS	Y.LİSANS VE DOKTORA
ÖN LİSANS	-	,4499(*)	,2712
LİSANS	p= ,014	-	-,1787
Y.LİSANS VE DOKTORA	p= ,295	p= ,363	-

\* p<.05

Tablo 35’de yer alan değerlere göre çalışma grubuna adanma boyutunda farkın istatistiksel olarak yine ön lisans mezunu öğretmenler ile lisans mezunu öğretmenler arasından kaynaklandığı ve bu farkın istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 34 ve 35’deki bulgular değerlendirdiğinde ön lisans mezunu olan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarında daha yüksek düzeyde öğrenim seviyesine sahip öğretmenlere göre örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu söylemek olanaklıdır.

#### 4.4. Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı, öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere öğretmenlerden toplanan verilere dayalı olarak hesaplanan aritmetik ortalama ve standart sapmalar tablo 36’da verilmiştir.

**Tablo 36: Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

İŞ DOYUMU BOYUTLARI					
İÇSEL DOYUM		DIŞSAL DOYUM		GENEL	
$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
3,743	,674	2,926	,862	3,416	,680

Tablo 36’den anlaşılacağı gibi öğretmenlerin içsel doyum boyutunda ( $\bar{X}=3,743$ ) “yüksek”, dışsal doyum boyutunda ( $\bar{X}=2,926$ ) “orta” ve genel doyumda da ( $\bar{X}=3,416$ ) “yüksek” düzeyde doyum elde ettikleri görülmektedir.

Diğer yandan aritmetik ortalamalarına göre öğretmenlerin içsel doyumlarının dışsal doyumlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç Özdayı (1991)’nin resmi ve özel lisede çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını karşılaştırdığı ve her iki grupta da en fazla doyum elde edilen değişkenler mesleğin içsel yapısı ile ilgili, en az doyum elde edilen değişkenler ise, mesleğin dışsal yapısı yani maaş, mesleki güvence, çalışma şartları, teftiş ve terfi ile ilgili olduğunu gözlemlediği araştırma bulgusuna paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin içsel doyum alt boyutunda tablo 37’de belirtilen aritmetik ortalamalar elde edilmiştir.

**Tablo 37: Öğretmenlerin İçsel Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

MADDE NO	İÇSEL DOYUM	$\bar{X}$	S
9	Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi	4,064	0,930
7	Vicdanına ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	3,949	1,066
4	Toplum içinde bir “birey” olma şansını tanınması	3,909	0,938
10	İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatını vermesi	3,902	1,056
2	Tek başına çalışma fırsatı vermesi	3,828	0,890

**Tablo 37 - devam**

MADDE NO	İÇSEL DOYUM	$\bar{X}$	S
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatlarının olması	3,808	1,040
3	Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	3,737	1,042
8	İşimin sağladığı istihdam güvencesi	3,673	1,156
1	Her zaman meşgul olmamı sağlaması	3,650	0,982
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	3,579	1,131
11	Yeteneklerimi kullanma fırsatını tanınması	3,525	1,171
15	Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	3,290	1,221

Tablo 37’de 15 nci madde hariç tüm maddelerin aritmetik ortalaması “yüksek” düzeydedir. Tablodaki en yüksek aritmetik ortalamaya sahip iki madde incelediğinde “diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi” ( $\bar{X}=4,064$ ) ve “vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak” ( $\bar{X}=3,949$ ) maddeleri olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu değerlendirmeden öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinden yüksek düzeyde zevk aldıkları ve yaptıkları işin etik olmasından yüksek düzeyde memnun olduklarını söylemek olanaklıdır. En düşük aritmetik ortalamaya sahip iki maddenin ise “yüksek” düzey aralığında olan “yeteneklerimi kullanma fırsatını tanınması” ( $\bar{X}=3,525$ ) ile “orta” düzey aralığında olan “kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem” ( $\bar{X}=3,290$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumun öğretmenlerin okullarında yeteneklerini yeterince kullanabilme imkanlarının olmadığını düşünmelerinden ve daha fazla sorumluluk alma isteklerinin bulunmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin dışsal doyum alt boyutunda tablo 38’de belirtilen aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar elde edilmiştir.

**Tablo 38: Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

MADDE NO	DIŞSAL DOYUM	$\bar{X}$	S
5	Okul yöneticilerinin bizleri yönetim tarzı	3,205	1,271
6	Okul yöneticilerinin karar vermedeki yetkinliği	3,192	1,219
14	İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	3,088	1,252
18	Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkileri	3,081	1,118

**Tablo 38 - devam**

MADDE NO	DIŞSAL DOYUM	$\bar{X}$	S
19	İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	2,899	1,248
12	Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	2,899	1,155
17	Çalışma koşulları	2,845	1,209
13	Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge	2,202	1,171

Tablo 38’de 13 ncü madde hariç tüm maddelerin aritmetik ortalaması “orta” düzeydedir. Tablodaki en yüksek aritmetik ortalamaya sahip iki madde incelediğinde “okul yöneticilerinin bizleri yönetim tarzı” ( $\bar{X}=3,205$ ) ve “okul yöneticilerinin karar vermedeki yetkinliği” ( $\bar{X}=3,192$ ) maddeleri olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu değerlendirmeden öğretmenlerin okul yöneticileri ile olan ilişkilerinin ve okul yöneticilerinin verdiği alan desteğinden yeterince memnuniyet duymadıklarını söylemek olanaklıdır. En düşük aritmetik ortalamaya sahip iki maddenin ise “orta” düzey aralığında olan “çalışma koşulları” ( $\bar{X}=2,845$ ) ve “düşük” düzey aralığında olan “ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge” ( $\bar{X}=2,202$ ) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin buldukları okullardaki çalışma şartlarının olumsuz olduğunu ve yaptıkları işin yüksek nitelikli bir iş olmasına rağmen karşılığında aldıkları ücretin düşük olduğunu düşündükleri söylenebilir. Çünkü çalışan birey olarak öğretmenler zamanlarının çoğunu okul ortamında geçirmektedirler. Bu nedenle çalışma koşullarının fiziksel ortamı onlar için çok önemlidir. Çalışma koşulları daha önce bahsedilen motivasyon teorilerinden Maslow’un güvenlik ihtiyacı ve Herzberg’in hijyen faktörleri kapsamına girmektedir. Çalışma koşulların sağlanması hem verimlilik, hem de işten doyum için gerekli görülmektedirler (Çetinkanat, 2000, 53).

#### **4.5. Demografik Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular**

Araştırmanın dördüncü alt amacı, yaş, cinsiyet, görev yapılan kademe, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu demografik değişkenlerine göre analiz yapıldığında; öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında farklılaşmanın olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere öğretmenlerden toplanan verilere dayalı olarak yapılan analizlerden elde edilen

bulgular, aşağıda demografik değişkenlerle ilgili alt başlıklar altında yer alan tablolarda verilmiştir.

#### 4.5.1. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 39’ da yer almaktadır.

**Tablo 39: Yaşa Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

BOYUT	YAŞ GRUBU	n	$\bar{X}$	S
İÇSEL DOYUM	21-30	80	3,5448	,6486
	31-40	125	3,6813	,6854
	41-50	61	3,9221	,6065
	51 VE ÜZERİ	31	4,1505	,5827
DIŞSAL DOYUM	21-30	80	2,6093	,8392
	31-40	125	2,8570	,7580
	41-50	61	3,1332	,8394
	51 VE ÜZERİ	31	3,6169	,9094

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları göz önüne alınarak, iş doyumunu ölçeğinin boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, içsel doyum boyutunda 21-30 yaş ( $\bar{X}=3,5448$ ), 31-40 yaş ( $\bar{X}=3,6813$ ), 41-50 yaş ( $\bar{X}=3,9221$ ) ve 51 ve üzeri yaş ( $\bar{X}=4,1505$ ) gruplarındaki tüm öğretmenlerin “yüksek” düzeyde doyum elde ettikleri, dışsal doyum boyutunda ise 21-30 yaş ( $\bar{X}=2,6093$ ), 31-40 yaş ( $\bar{X}=2,8570$ ) ve 41-50 yaş ( $\bar{X}=3,1332$ ) grubundaki öğretmenlerin “orta” düzeyde doyum elde ettikleri, 51 ve üzeri yaş grubundaki ( $\bar{X}=3,6169$ ) öğretmenlerin ise “yüksek” düzeyde oldukları görülmektedir.

Aritmetik ortalama değerlerine göre değerlendirme yapıldığında her iki alt boyutta da en yüksek ortalamalara 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin olduğu ve bu grubu sırasıyla 41-50 yaş, 31-40 yaş, 21-30 yaş grubu öğretmenlerin izlediği göze çarpmaktadır. Bu yüzden dördüncü alt amaç kapsamında yaş gruplarına göre farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular tablo 40’da verilmiştir.

**Tablo 40: Yaşa Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
İÇSEL DOYUM	Gruplar İçi	10,724	3	3,575	8,465	,000*
	Gruplar Arası	123,740	293	,422		
	Toplam	134,465	296			
DIŞSAL DOYUM	Gruplar İçi	26,033	3	8,678	13,108	,000*
	Gruplar Arası	193,965	293	,662		
	Toplam	219,998	296			

\* p<.05

Tablo 40'daki "p" değerlerinden de görülebileceği gibi öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin algılarında, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının her ikisinde de yaşa göre istatistiksel olarak .05 düzeyinde bir farklılaşma ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular tablo 41 ve 42'de verilmiştir.

**Tablo 41: Yaşa Göre Öğretmenlerin İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

YAŞ	YAŞA GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	21-30	31-40	41-50	51 VE ÜZERİ
21-30	-	-,1365	-,3773(*)	-,6057(*)
31-40	p= ,143	-	-,2408(*)	-,4692(*)
41-50	p= ,001	p= ,018	-	-,2284
51 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,112	-

\* p<.05

Tablo 41'de yer alan değerlere göre içsel doyum boyutunda, 21-30 ile 31-40 ve 41-50 ile 51 ve üzeri yaş grupları hariç, tüm yaş grupları arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 42: Yaşa Göre Öğretmenlerin Dışsal Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

YAŞ	YAŞA GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	21-30	31-40	41-50	51 VE ÜZERİ
21-30	-	-,2476(*)	-,5238(*)	-1,008(*)
31-40	p= ,034	-	-,2762(*)	-,7599(*)
41-50	p= ,000	p= ,031	-	-,4837(*)
51 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,007	-

\* p<.05

Tablo 42'de yer alan değerlere göre dışsal doyum boyutunda farklılığın istatistiksel olarak tüm yaş grupları arasında .05 düzeyinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 41 ve 42'deki bulgular değerlendirdiğinde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş ile beraber arttığını söylemek olanaklıdır. Bu sonuçlar Tellioglu (2004) ve Tok (2004)'un araştırmalarında elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Tok (2004, 172) yaş ilerledikçe mesleki deneyimin arttığını ve kişiler daha çok maddi kaynaklar elde etmeye başladığını, yaş ilerlemiş kişilerde deneyim nedeniyle uyumun artacağını ve örgütten aşırı bir beklentisi kalmayacağını, böylelikle işinden doyumun sağlanmış olacağını belirtmiştir.

Yaş değişkenine göre hem örgütsel adanmışlıkta, hem de iş doyumunda en genç öğretmenlerin en düşük ortalamalara sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Rhodes (1983) araştırmasında yaşlı işgörenlerin daha genç işgörelere göre iş doyumlarının daha yüksek ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır (Gültekin, 2004, 119).

#### 4.5.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 43' de yer almaktadır.

**Tablo 43: Cinsiyete Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri İle T-Testi Sonuçları**

İŞ DOYUMU BOYUTLARI	CİNSİYET	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
İÇSEL DOYUM	KADIN	158	3,708	,680	295	-,959	,338
	ERKEK	139	3,783	,667			
DIŞSAL DOYUM	KADIN	158	2,871	,917	295	-1,179	,239
	ERKEK	139	2,989	,794			

Tablo 43'deki aritmetik ortalamalar, öğretmenlerin cinsiyetine göre iş doyum boyutlarının gerçekleşme düzeyleri bakımından incelendiğinde; içsel doyum boyutunda gerek kadın ( $\bar{X}=3,708$ ), gerekse erkek öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,783$ ) doyumlarının "yüksek" düzeyde, dışsal boyum boyutunda kadın ( $\bar{X}=2,871$ ) ve erkek öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,989$ ) doyumlarının "orta" düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin tablodaki bulgular aritmetik ortalama büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarında erkek öğretmenlerin doyumlarının kadın öğretmenlerin doyumlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte yine aynı tablodaki t-testi sonuçlarına bakıldığında,

bu ortalama farklılıklarının hiçbirisinin istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Tellioglu (2004)'da "İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri" adlı araştırmasında cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumlarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

#### 4.5.3. Görev Yaptıkları Kademe Değişkenine İlişkin Bulgular

Görev yaptıkları kademe değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 44'te yer almaktadır.

**Tablo 44: Görev Yaptıkları Kademeye Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri İle T-Testi Sonuçları**

İŞ DOYUMU BOYUTLARI	KADEME	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
İÇSEL DOYUM	1 NCİ	136	3,823	,685	295	1,887	,060
	2 NCİ	161	3,675	,659			
DIŞSAL DOYUM	1 NCİ	136	2,975	,894	295	,897	,370
	2 NCİ	161	2,885	,835			

Tablo 44'deki aritmetik ortalamalar, öğretmenlerin görev yaptıkları kademe değişkenine göre iş doyum boyutları bakımından incelendiğinde; birinci kademe ( $\bar{X}=3,823$ ) ve ikinci kademe ( $\bar{X}=3,675$ ) öğretmenlerinin içsel doyumlarının "yüksek" düzeyde olduğu, birinci kademe ( $\bar{X}=2,975$ ) ve ikinci kademe ( $\bar{X}=2,885$ ) öğretmenlerinin dışsal doyumlarının "orta" düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 44'deki aritmetik ortalamalar incelediğinde her iki boyutta da birinci kademe sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin aritmetik ortalamalarının ikinci kademe öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak boyutlardaki birinci ve ikinci kademe öğretmenleri arasındaki farkın istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı olup olmadığına tablo 44'deki t-testi değerlerine bakılabilir. T-testi sonuçlarına göre birinci ve ikinci kademe öğretmenleri arasındaki farkın istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir.

#### 4.5.4. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 45’de yer almaktadır.

**Tablo 45: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

BOYUT	MESLEKİ KIDEM	n	$\bar{X}$	S
İÇSEL DOYUM	1-5 YIL	50	3,408	,718
	6-10 YIL	107	3,658	,644
	11-15 YIL	64	3,870	,614
	16-20 YIL	34	3,880	,484
	21YIL VE ÜZERİ	42	4,054	,727
DIŞSAL DOYUM	1-5 YIL	50	2,660	,786
	6-10 YIL	107	2,785	,835
	11-15 YIL	64	2,998	,806
	16-20 YIL	34	3,044	,853
	21YIL VE ÜZERİ	42	3,399	,925

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları göz önüne alınarak, “iş doyumunu” ölçeğinin boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, içsel doyum boyutunda 1-5 yıl ( $\bar{X}=3,408$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,658$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,870$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X}=3,880$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=4,054$ ) yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin doyum düzeylerinin “yüksek” olduğu, dışsal doyum boyutunda 1-5 yıl ( $\bar{X}=2,660$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=2,785$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X}=2,998$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X}=3,044$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=3,399$ ) yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin doyum düzeylerinin “orta” olduğu görülmektedir.

Ronen (1978) işgörenlerin örgütlerinde kıdemleri arttıkça, terfi olasılıklarının arttığını, dolayısıyla çalışanların iş doyumunu örgütteki kıdem veya yaştan çok unvanın etkiliyor olabileceğini savunur. Ancak mesleki kıdem farklı örgütlerde aynı meslek icra edilerek kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş doyumunu artırabileceğini belirtir. Aynı araştırmada, bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağı da savunulmaktadır (Sun,2002, 38).

Aritmetik ortalama değerlerine göre değerlendirme yapıldığında her iki alt boyutta da en yüksek ortalamalara mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler olduğu ve

bunları sırasıyla 16-20 yıl, 11-15 yıl, 6-10 yıl, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin izlediği göze çarpmaktadır. Bu yüzden dördüncü alt amaç kapsamında mesleki kıdem gruplarına göre farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular tablo 46’da verilmiştir.

**Tablo 46: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
İÇSEL DOYUM	Gruplar İçi	12,089	4	3,022	7,211	,000*
	Gruplar Arası	122,376	292	,419		
	Toplam	134,465	296			
DIŞSAL DOYUM	Gruplar İçi	15,859	4	3,965	5,671	,000*
	Gruplar Arası	204,139	192	,699		
	Toplam	219,998	296			

\* p<.05

Tablo 46’deki “p” değerlerinden de görülebileceği gibi öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin algılarında hem içsel doyum, hem de dışsal doyum boyutunda mesleki kıdem yıllarına göre istatistiksel olarak .05 düzeyinde bir farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular tablo 47 ve 48’de verilmiştir.

**Tablo 47: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

MESLEKİ KIDEM	MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI				
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16-20 YIL	21 YIL VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,2498(*)	-,4615(*)	-,4716(*)	-,6452(*)
6-10 YIL	p= ,025	-	-,2117(*)	-,2218	-,3955(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,039	-	-,0101	-,1838
16-20 YIL	p= ,001	p= ,083	p= ,941	-	-,1737
21 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,001	p= ,154	p= ,246	-

\* p<.05

Tablo 47’de yer alan değerlere göre içsel doyum boyutunda, 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler ile diğer mesleki kıdem yılı gruplarının tümü arasında ve 6-10 yıl

mesleki kıdemi bulunan öğretmenler ile 16-20 yıl mesleki kıdem yılı grubu hariç tüm yaş grupları arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 48: Mesleki Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Dışsal Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

MESLEKİ KIDEM	MESLEKİ KIDEMLERİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI				
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16-20 YIL	21 YIL VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,1250	-,3380(*)	-,3841(*)	-,7388(*)
6-10 YIL	p= ,383	-	-,2130	-,2591	-,6138(*)
11-15 YIL	p= ,033	p= ,108	-	-,0461	-,4008(*)
16-20 YIL	p= ,040	p= ,117	p= ,795	-	-,3547
21 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,016	p= ,067	-

\* p<.05

Tablo 48’de yer alan değerlere göre dışsal doyum boyutunda, 1-5 yıl mesleki kıdem yılına sahip öğretmenler ile 6-10 yıl mesleki kıdem yılı olan öğretmenler hariç diğer kıdem yılı grupları ile ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem yılına sahip öğretmenler ile 16-20 yıl mesleki kıdem yılına sahip öğretmen grubu hariç tüm öğretmen grupları arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir.

Tablo 47 ve 48’deki bulgular değerlendirdiğinde kıdem yılının artması ile iş doyumunun da arttığını söylemek olanaklıdır.

#### 4.5.5. Bulunduğu Okuldaki Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Bulunduğu okuldaki görev süresine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 49’ da yer almaktadır.

**Tablo 49: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

BOYUT	GÖREV SÜRESİ	n	$\bar{X}$	S
İÇSEL DOYUM	1-5 YIL	137	3,551	,670
	6-10 YIL	82	3,780	,623
	11-15 YIL	43	3,977	,537
	16 YIL VE ÜZERİ	35	4,119	,709

**Tablo 49 - devam**

BOYUT	GÖREV SÜRESİ	n	$\bar{X}$	S
-------	--------------	---	-----------	---

DIŞSAL DOYUM	1-5 YIL	137	2,643	,760
	6-10 YIL	82	2,941	,846
	11-15 YIL	43	3,223	,804
	16 YIL VE ÜZERİ	35	3,638	,839

Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süreleri göz önüne alınarak, öğretmenlerin iş doyumunu ölçeceği maddelerine ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında, içsel doyum boyutunda öğretmenlerin buldukları okullardaki görev sürelerinin 1-5 yıl ( $\bar{X}=3,551$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=3,780$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,977$ ) ve 16 yıl ve üzeri yıl ( $\bar{X}=4,119$ ) olan tüm öğretmenlerin içsel doyumlarının “yüksek” olduğu, dışsal doyum boyutunda öğretmenlerin buldukları okullardaki görev sürelerinin 1-5 yıl ( $\bar{X}=2,643$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=2,941$ ) ve 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,223$ ) olan öğretmenlerin dışsal doyumlarının “orta”, 16 yıl ve üzeri senedir aynı okulda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyumlarının ( $\bar{X}=3,638$ ) “yüksek” olduğu görülmektedir.

Aritmetik ortalama değerlerine göre değerlendirme yapıldığında her iki alt boyutta da en yüksek ortalamalara 16 ve üzeri yıldır aynı okulda görev yapan öğretmenlerin olduğu, bunları sırayla 11-15 yıl, 6-10 yıl ve 1-5 yıldır buldukları okulda görev yapan öğretmenlerin izlediği göze çarpmaktadır.

Dördüncü alt amaç kapsamında buldukları okuldaki görev süresine göre gruplar arasında farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular tablo 50’de verilmiştir.

**Tablo 50: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
İÇSEL DOYUM	Gruplar İçi	12,459	3	4,153	9,974	,000*
	Gruplar Arası	122,005	293	,416		
	Toplam	134,465	296			
DIŞSAL DOYUM	Gruplar İçi	32,414	3	10,805	16,877	,000*
	Gruplar Arası	187,584	293	,640		
	Toplam	219,998	296			

\* p<.05

Tablo 50’deki “p” değerlerinden de görülebileceği gibi öğretmenlerin iş doyumlarına

ilişkin algılarında, içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarının her ikisinde de öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süreleri gruplarına göre istatistiksel olarak .05 düzeyinde bir farklılaşma ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular tablo 51 ve 52’de verilmiştir.

**Tablo 51: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ	OKULDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16 VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,2294(*)	-,4256(*)	-,5680(*)
6-10 YIL	p= ,011	-	-,1963	-,3386(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,107	-	-,1423
16 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,010	p= ,334	-

\* p<.05

Tablo 51’de yer alan değerlere göre içsel doyum boyutunda, 1-5 yıldır buldukları okulda görev yapan öğretmenler ile diğer gruplar arasında ve 6-10 yıldır buldukları okulda görev yapan öğretmenler ile 16 ve üzeri yıldır buldukları okulda görev yapan öğretmenler arasında istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 52: Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre Öğretmenlerin Dışsal Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ	OKULDAKİ GÖREV SÜRESİNE GÖRE ORTALAMA FARKLARI			
	1-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16 VE ÜZERİ
1-5 YIL	-	-,2973(*)	-,5806(*)	-,9925(*)
6-10 YIL	p= ,008	-	-,2833	-,6952(*)
11-15 YIL	p= ,000	p= ,061	-	-,4119(*)
16 VE ÜZERİ	p= ,000	p= ,000	p= ,024	-

\* p<.05

Tablo 52’de yer alan değerlere göre dışsal doyum boyutunda 6-10 yıl ile 11-15 yıldır buldukları okulda görev yapan öğretmenler arası hariç tüm gruplar arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde bir farklılaşma ortaya çıkmıştır.

Tablo 51 ve 52’deki bulgular değerlendirdiğinde okula yeni katılan öğretmenlerin,

okulda geçen görev süreleri ile beraber iş doyum düzeylerinin arttığını söylemek olanaklıdır. Özkalp ve Kırel (2004, 78)'de işgörenlerin iş yerinde çalışma süresinin uzunluğu arttıkça, yani uzun yıllar aynı işyerinde çalıştıkça işten ayrılma isteğinin azaldığını ve aynı işyerinde uzun çalışma erkekler üzerinde de iş doyumsuzluğunun olumsuz etkilerini azaltan bir faktör olduğunu belirtmişlerdir.

#### 4.5.6. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar tablo 53' de yer almaktadır.

**Tablo 53: Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

BOYUT	ÖĞRENİM DURUMU	n	$\bar{X}$	S
İÇSEL DOYUM	ÖN LİSANS	21	4,075	,615
	LİSANS	258	3,726	,652
	Y.LİSANS VEYA DOKTORA	18	3,602	,941
DIŞSAL DOYUM	ÖN LİSANS	21	3,339	,917
	LİSANS	258	2,896	,843
	Y.LİSANS VEYA DOKTORA	18	2,882	,992

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları göz önüne alınarak, iş doyumunu ölçüğünün boyutlarına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, içsel doyum boyutunda, ön lisans mezunu ( $\bar{X}=4,075$ ), lisans mezunu ( $\bar{X}=3,726$ ) ve yüksek lisans veya doktora mezunu ( $\bar{X}=3,602$ ) olan öğretmenlerin “yüksek” düzeyde, dışsal doyum boyutunda, ön lisans mezunu ( $\bar{X}=3,339$ ), lisans mezunu ( $\bar{X}=2,896$ ) ve yüksek lisans veya doktora mezunu ( $\bar{X}=2,882$ ) olan öğretmenlerin “orta” düzeyde doyum elde ettikleri görülmektedir. Bu durumda, her öğrenim düzeyindeki öğretmenlerin mesleki idealizm olarak tanımlanabilecek içsel doyum düzeylerine ulaşmış oldukları ifade edilebilir. Dışsal doyum boyutunda elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde öğretmenlerin daha eleştirel bir tutum içerisinde oldukları sonucuna ulaşılabilir. Bu durumun, öğretmenlerin kendilerine yönelik algılamalarını (içsel doyum boyutu) daha yüksek ifade etme eğiliminde olmaları, buna karşılık dışsal doyum etkenlerine yönelik algılamalarında ise (yönetim, ilerleme olanağı, kurum politikası, çalışma koşulları, ücret, çalışma arkadaşları vb.) daha eleştirel yaklaştıkları düşüncesinden kaynaklanabileceği söylenebilir.

Tablo 53'teki aritmetik ortalamalara göre değerlendirme yapıldığında her iki alt

boyutta da en yüksek ortalamalara ön lisans mezunu olan öğretmenlerin olduğu ve bu grubu lisans mezunu olan öğretmenlerin izlediği ve en düşük aritmetik ortalamaya sahip olan öğretmenlerin daha üst düzey öğrenim seviyesine sahip olan yüksek lisans veya doktora mezunu olan öğretmenlerin olduğu göze çarpmaktadır. Bu yüzden dördüncü alt amaç kapsamında öğrenim durumlarına göre farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular tablo 54’te verilmiştir.

**Tablo 54: Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

BOYUT	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
İÇSEL DOYUM	Gruplar İçi	2,755	2	1,378	3,075	,048(*)
	Gruplar Arası	131,709	294	,448		
	Toplam	134,465	296			
DIŞSAL DOYUM	Gruplar İçi	3,857	2	1,928	2,623	,074
	Gruplar Arası	216,142	294	,735		
	Toplam	219,998	296			

\* p<.05

Tablo 54’deki “p” değerlerinden de görülebileceği gibi öğretmenlerin iş doyumlarının dışsal boyutunda istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermediği ancak içsel doyum boyutunda istatistiksel olarak .05 düzeyinde farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır. İçsel doyumdaki bu farklılaşmanın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular tablo 55’de verilmiştir.

**Tablo 55: Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin İçsel Doyum Boyutuna İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir LSD Testi Sonuçları**

ÖĞRENİM DURUMU	ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE ORTALAMA FARKLARI		
	ÖN LİSANS	LİSANS	Y.LİSANS VEYA DOKTORA
ÖN LİSANS	-	,3496(*)	,4735(*)
LİSANS	p= ,022	-	,1239
Y.LİSANS VEYA DOKTORA	p= ,028	p= ,448	-

\* p<.05

Tablo 55’de yer alan değerlere göre farklılığının kaynağının ön lisans mezunu olan

öğretmenlerin olduğu ve içsel doyum boyutunda ön lisans mezunu olan öğretmenler ile daha üst düzeyde öğrenim düzeyine sahip olan öğretmenler arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 54 ve 55 yer alan bulgular değerlendirdiğinde, içsel doyum boyutunda öğretmenlerin öğrenim seviyesi arttıkça iş doyumuna yönelik görüşleri farklılaşmaktadır. Bir başka deyişle ön lisans mezunu olan öğretmenler, lisans ve daha üst düzey öğrenim seviyesine sahip öğretmenlere nazaran iş doyumunu faktörlerini biraz daha tatmin edici bulmaları, doyumlarının daha yüksek olmasının nedeni olabileceği düşünülmektedir.

Burris (1983)'e göre öğrenim düzeyi işgörenin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması durumunda, iş doyumunu ile öğrenim durumu değişkenleri arasındaki etkileşim daha azdır. Burris bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, işgörenlerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarından kaynaklanıyor olabileceğini belirtmiştir (Sun, 2002 41).

#### **4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular**

Araştırmanın son alt amacı öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyum düzeyleri arasında, istatistiksel olarak bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere öğretmenlerden toplanan verilere dayalı olarak yapılan analizlere ilişkin bulgular tablo 56'da verilmiştir.

**Tablo 56: Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarının Alt Boyutları ile İş Doyumlarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere İlişkin Korelasyon Değerleri**

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK	r, p ve N Değerleri	İŞ DOYUMU	
		İÇSEL DOYUM	DIŞSAL DOYUM
OKULA ADANMA	r	0,458(**)	0,706(**)
	p	0,000	0,000
	N	297	297

**Tablo 56 - devam**

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK	r, p ve N Değerleri	İŞ DOYUMU	
		İÇSEL DOYUM	DIŞSAL DOYUM
ÖRETİM İŞLERİNE ADANMA	r p N	0,407(**) 0,000 297	0,435(**) 0,000 297
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMA	r p N	0,498(**) 0,000 297	0,409(**) 0,000 297
ÇALIŞMA GRUBUNA ADANMA	r p N	0,351(**) 0,000 297	0,442(**) 0,000 297

\*\* Korelasyon ( $r$ ) ,01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

Tablo 56'daki değerlere göre örgütsel adanmışlık boyutlarından okula adanma ile içsel doyum ( $r=.458$ ,  $p<.01$ ) ve dışsal doyum ( $r=.706$ ,  $p<.01$ ); öğretim işlerine adanma ile içsel doyum ( $r=.407$ ,  $p<.01$ ) ve dışsal doyum ( $r=.435$ ,  $p<.01$ ); öğretmenlik mesleğine adanma ile içsel doyum ( $r=.498$ ,  $p<.01$ ) ve dışsal doyum ( $r=.409$ ,  $p<.01$ ); çalışma grubuna adanma ile içsel doyum ( $r=.351$ ,  $p<.01$ ) ve dışsal doyum ( $r=.442$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

İçsel doyum ve dışsal doyum ile ilgili faktörlerde iş doyumunu artarken, okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma faktörleri de artmaktadır.

Busch, Faaln ve Pettersen (1998, 150) örgütsel adanmışlığın bir çok yönden iş doyumundan farklı ve daha genel olduğunu, örgütsel adanmışlıkla iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu belirtmişlerdir. Han ve diğerleri (1995, 50)'ne göre de örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörlerden en önde geleni iş doyumudur.

Hamner ve Vardi (1981)'nin yaptığı araştırmada, iş doyumunu ile işe adanma arasında .47; iş doyumunu ile örgütsel adanmışlık arasında .51; işe adanma ile örgütsel adanma arasında .37 düzeyinde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bir işgören ücretinden veya üstünden hoşnutsuzken, yüksek derecede örgüte ve amaçlarına adanması, örgütte kalmayı sürdürme isteği, onun doyumsuzluğunu önemsiz kılmaktadır. İş doyumunda bireysel öğelerden bazıları dışsal ödüllendirme ağırlıklıdır. Oysa örgütsel adanmışlıkta çevresel etmenlerin veya adanan nesnenin bireyde yarattığı içsel ödüllendirme önem

taşımaktadır. Ülkemizde öğretmen ücretlerinin düşüklüğü dikkate alındığında, öğretmenlerin iş doyumlarından çok örgütsel adanmışlığının önem taşıdığı ileri sürülebilir (Celep, 2000, 40).

İşgörenlerin örgüte bağlanmaları, işlerine devam etmeleri, işlerinden ayrılmamaları, etkili ve verimli olmaları, beden ve ruh sağlıklarının yerinde olması, iş doyumları ve örgütsel adanmışlıkları ile yakından ilgilidir (Tok, 2004, 203). Bu yüzden öğretmenlerin bu iki tutuma yönelik görüşlerinin olumlu olmasının, yani işlerinden doyum sağlamaları ve örgütsel adanmışlıklarının yüksek olmasının önemli olduğu söylenebilir.

## 5. SONUÇ

Bu bölümde araştırma ile elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır.

### 5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık ve iş doyum düzeylerinin öğretmenlere ait yaş, cinsiyet, görev yaptığı kademe, mesleki kıdem, bulunduğu okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu değişkenlerinin etki edip etmediği, ayrıca öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul ili Kağıthane ilçesinde bulunan resmi ilköğretim okullarında 2006-2007 eğitim öğretim yılında görev yapan 297 öğretmene anket uygulanarak veri toplanmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizi sonucunda özetle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları “çoğu zaman” düzeyindedir. Öğretmenler en fazla okula öğretmenlik mesleğine adanmışlık göstermektedirler. Bu boyutu sırayla öğretim işlerine adanma, okula adanma ve çalışma grubuna adanma boyutları izlemektedir. Öğretmenlerin genel adanmışlık düzeyleri de “çoğu zaman” düzeyindedir.
- Yaş değişkenine göre örgütsel adanmışlığın tüm alt boyutlarının gerçekleşme derecesine ilişkin, gruplar arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar vardır. Tüm boyutlarda en düşük örgütsel adanmışlık düzeyine en genç yaş grubunda bulunan öğretmenlerin, en yüksek örgütsel adanmışlık düzeyine sahip öğretmenlerin ise 51 ve üzeri yaş grubunda bulunan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Buna göre yaş değişkeninin örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.
- Cinsiyet değişkenine göre okula adanma boyutunda erkek öğretmenlerin kadınlara göre, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarında ise bayan öğretmenlerin erkek

öğretmenlere göre örgütsel adanmışlık düzeyleri daha yüksektir. Ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı değildir.

- Görev yaptıkları kademe değişkenine göre birinci kademe öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri tüm alt boyutlarda ikinci kademe öğretmenlerine göre daha yüksektir. Ancak bu farklılıklar öğretim işlerine adanma boyutu hariç diğer boyutlarda istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı değildir.
- Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel adanmışlığın tüm alt boyutlarının gerçekleşme derecesine ilişkin, gruplar arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar vardır. Tüm boyutlarda en düşük örgütsel adanmışlık düzeyine en az mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, en yüksek örgütsel adanmışlık düzeyine sahip öğretmenlerin ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Buna göre mesleki kıdem değişkeninin örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.
- Bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel adanmışlığın tüm alt boyutlarının gerçekleşme derecesine ilişkin, gruplar arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar vardır. Tüm boyutlarda en düşük örgütsel adanmışlık düzeyine okulun en yeni üyesi olan öğretmenlerin, en yüksek örgütsel adanmışlık düzeyine sahip öğretmenlerin ise 16 ve üzeri yıldır okulda görev yapan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Buna göre bulunduğu okuldaki görev süresi değişkeninin örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.
- Öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel adanmışlığın okula adanma ve öğretim işlerine adanma alt boyutlarında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma alt boyutlarında ise ön lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri lisans mezunu olan öğretmenler ile aralarındaki fark istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlıdır. Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutlarında lisans mezunu olan öğretmenlere göre örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Öğretmenlerin içsel doyumları “yüksek” düzeyde, dışsal doyumları, “orta” düzeyde ve genel doyumları da “yüksek” düzeydedir.

- Yaş değişkenine göre içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarının gerçekleşme düzeyine ilişkin, gruplar arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar vardır. Her iki boyutta da en düşük iş doyum düzeyine en genç yaş grubunda bulunan öğretmenlerin, en yüksek iş doyumuna sahip öğretmenlerin ise 51 ve üzeri yaş grubunda bulunan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Buna göre yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.
- Cinsiyet değişkenine göre içsel doyum ve dışsal doyum boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksektir. Ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı değildir.
- Görev yaptıkları kademe değişkenine göre birinci kademe öğretmenlerinin içsel doyum ve dışsal doyum düzeyleri ikinci kademe öğretmenlerine göre daha yüksektir. Ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı değildir.
- Mesleki kıdem değişkenine göre içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarının gerçekleşme derecesine ilişkin, gruplar arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar vardır. Her iki boyutta da en düşük iş doyum düzeyine en az mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, en yüksek iş doyum düzeyine sahip öğretmenlerin ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Buna göre mesleki kıdem değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.
- Bulunduğu okuldaki görev süresi değişkenine göre içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarının gerçekleşme derecesine ilişkin, gruplar arasında istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar vardır. Her iki boyutta da en düşük iş doyum düzeyine okulun en yeni üyesi olan öğretmenlerin, en yüksek iş doyum düzeyine sahip öğretmenlerin ise 16 ve üzeri yıldır okulda görev yapan öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Buna göre bulunduğu okuldaki görev süresi değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.
- Öğrenim durumu değişkenine göre dışsal doyum boyutunda istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. İçsel doyum boyutunda ise ön lisans mezunu olan öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin daha üst öğrenim düzeyine sahip olan öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri arasındaki fark

istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlıdır. Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin daha yüksek düzeyde öğrenim seviyesine sahip öğretmenlerin doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

- Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık boyutlarından okula adanma ile içsel doyum ve dışsal doyum; öğretim işlerine adanma ile içsel doyum ve dışsal doyum; öğretmenlik mesleğine adanma ile içsel ve dışsal doyum; çalışma grubuna adanma ile içsel doyum ve dışsal arasında istatistiksel olarak .01 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

## **5.2. Öneriler**

Yapılan araştırma sonucunda uygulamacılar ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler yapılabilir.

### **5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler**

- İlköğretim okulu öğretmenlerinin ücretleri ile yaptıkları iş arasında denge kurulması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi iş doyum düzeylerini arttırabilir.
- Öğretmenlik mesleğine yeni katılan bireyler için mesleğinin ilk yılı en kritik ve güç dönemidir. Bu dönemde öğretmenler kendilerinin gelecek öğretim başarısının temelini biçimlendirecek beceri ve alışkanlıkları kazanmaya başlar. Bu geçiş döneminde pek çok öğretmen kariyerinden vazgeçer, en azından cesareti kırılır (Balcı, 2003, 56). Mesleklerinin ilk yıllarında bulunan bu öğretmenlere yönelik olarak okul yöneticilerince bir oryantasyon programı hazırlanarak uygulanması ve meslektaşlarından destek almaları için tedbir alınması yararlı olabilecektir.
- Okul yöneticilerinin öğretmenlerin eğitim ve öğretim etkinliklerinde daha fazla karara katılımlarını sağlamaları, öğretmenlerin adanmışlık ve iş doyum düzeylerinin yükselmesine katkı sağlayabilecektir.
- Öğretmenlerin öğrencilerine daha fazla zaman ayırabilmeleri ve yapamadıkları dersleri telafi edebilmelerini sağlamak için okullarımızdaki derslik sayısı arttırılmalıdır.

### 5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada sadece öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve iş doyumuna ilişkin kendi algıları araştırılmıştır. Eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasını sağlamaya çalışan okullarda bulunan öğretmenlerin yanı sıra, okul yöneticilerinin, müfettişlerin, öğrencilerin, eğitici olmayan diğer personelin ve hizmetlilerin de iş doyumları ve örgütsel adanmışlıkları değişik araştırmalarla incelenerek, bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılması daha somut sonuçlar elde edilmesine yardımcı olabilecektir.
- Bu araştırmada sadece resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına başvurulmuştur. Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin de algılarına başvurularak bu araştırmanın sonuçları ile kıyaslamalar yapılabilir.
- Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının ve iş doyumlarının daha az öğrenim düzeyine sahip öğretmenlere göre düşük olmasına neden olan etkenlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılabilir.
- Eğitim örgütleri çevresel baskı grupları ile sürekli etkileşim halindedir. Bu yüzden öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları okul dışı kaynaklara da odaklanabilir. Bu yüzden öğretmenlerin okul dışı adanma odaklarına yönelmesinde, yöneticilerin uyguladığı liderlik stillerinin etkileri araştırılabilir.
- Türkiye’de okul yöneticilerinin çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkileri araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akgün, Şaduman. 2005. Vakıf Üniversiteleri Hazırlık Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Okutmanlarının Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Mustafa. 1986. **Çağdaş Eğitim Denetimi**. 2. bs. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- \_\_\_\_\_. 2000. **Eğitim Yönetimi**. 6. bs. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Azar, Ali, Rıfıkı Henden. 2003. Alan Dışından Atanmanın İş Doyumuna Etkileri. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**. ed. Muhsin Hesapçıoğlu. İstanbul: EDAM yayınları: 323-349.
- Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Balcı, Ali. 2003. **Örgütsel Sosyalleşme**. 2. bs. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Başaran, İ. Ethem. 1982. **Örgütsel Davranışın Yönetimi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- \_\_\_\_\_. 2000a. **Örgütsel Davranış İnsan Üretim Gücü**. 3. bs. Ankara: Nobel Yayınevi.
- \_\_\_\_\_. 2000b. **Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul**. 4. bs. Ankara: Feryal Matbaası.
- \_\_\_\_\_. 2006. **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri Yayınevi.
- Bayram, Levent. 2005. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. **Sayıştay Dergisi**. s. 59: 128-136.
- Baysal, A. Can. 1999. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**. c. 28. s. 1: 7-15.
- Bursalıoğlu, Ziya. 2002. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. 12. bs. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Busch, Tor, Lars Fallan, Arve Pettersen. 1998. Disciplinary Differences in Job Satisfaction, Self-Efficacy, Goal Commitment and Organizational Commitment Among Faculty Employees in Norwegian Colleges. **Quality in Higher Education**. c. 4. s.2: 137-157.
- Bülbül, Tuncer. 2001. Öğretmenlerin Okul Dışı (Örgütsel) Adanma Odakları. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chew, Janet, Antonia Girardi, Lenand Entrekin. 2005. The Impact of Human Resource Practices on Organizational Commitment. **Journal Of Comparative International Management**. c. 8. s.2: 240-246.
- Çetin, Münevver Ö. 2004a. **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- \_\_\_\_\_. 2004b. **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Çetinkanat, Canan. 2000. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirkıran, Tülay. 2004. Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Duman, Cafer. 2006. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Elliot, Bob, Leanna Crosswell. [05.04.2007]. "Teacher Commitment and Engagement: The Dimensions of Ideology and Practice Associated with Teacher Commitment and Engagement within an Australian Perspective. <http://www.aare.edu.au/02pap/cro02522.htm>.
- Erdoğan, İlhan. 1996. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, Erol. 2004. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. 8. bs. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Gültekin, İbrahim Cem. 2004. The Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Han, N. Chang, Jong-Wook Ko, James L. Price, Charles W. Muler. 1995. Organisational Commitment in South Korea. **Research and Practice in Human Resource Management**. c. 3. s. 1: 39-68.
- Hawkins, Wilbert D. 1998. Predictors of Affective Organizational Commitment Among High School Principals. Degree of Doctor of Education. Blacksburg, Virginia Polytechnic Institute and State University Educational Administration.
- İlgar, Lütfü. 2000. **Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi**. 2. bs. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Izgar, Hüseyin. 2003. **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**. 2. bs. Ankara: Nobel Yayınevi.

- İrban, Haydar. 2004. Jandarma Okullar Komutanlığı Öğretim Başkanlığı Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, Niyazi. 2004. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. 13. bs. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karip, Emin. 2004. **Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı**. ed. Yüksel Özden. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Kavla, İlkay. 1998. Hemşirelerde İş Doyumu ile Tükenmişlik İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Koçel, Tamer. 2003. **İşletme Yöneticiliği**. 9. bs. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Locke, A. Edwin, Gary P.Latham. 1990. Work Motivation and Satisfaction: Light At The End of the Tunnel". **Psychological Science**. American Psychological Society. c. 1. s. 4: 240-246.
- Luthans, Fred. 1995. **Organizational Behavior**. 7. bs. International Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Mowday, T. Richard, Lyman W. Porter, Richard M. Steers. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behaviour**. s. 14: 224-247.
- Niehoff, L. Robert. 1997. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Individual and Organizational Mission Values Congruence: Investigating the Relationships. **Catholic Educational Association**. Minneapolis. Nisan 1-4. [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/000019b/80/16/dc/31.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/000019b/80/16/dc/31.pdf) [12.04.2007].
- Oğuzkan, A. Ferhan. 1998. **Öğretmenliğin Üç Yönü**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Ouyang, Meimei, Kenneth Paprock. 2006. Teacher Job Satisfaction and Retention. Texas A&M University. Teksas. [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/1b/df/1e.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/df/1e.pdf) [17.04.2007].
- Özalp, İnan, Celil Koparal, Güneş Berberoğlu. 1998. **Yönetim ve Organizasyon**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özdayı, Nurhayat. 1991. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarının Karşılaştırılması. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özden, Yüksel. 1997. Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları ile İlişkili mi? **Milli Eğitim Dergisi**. s. 135: 35-41.
- Özkalp, Enver, Hüsnü Arıcı, Rüyeyde Bayraktar, Orhan Aydın, Buket Erkal, Ali Uzunöz. 2005. **Davranış Bilimlerine Giriş**. 4. bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Özkalp, Enver, Çiğdem Kirel. 2004. **Örgütsel Davranış**. 2. bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Reyes, Pedro. 1992. Preliminary Models of Teacher Organizational Commitment. **Center on Organization and Restructing of Schools**. Madison,WI. <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED349680> [14.02.2007].
- Shaw, Jim ve Pedro Reyes. 1992. School Cultures: Organizational Value Orientation and Commitment. **Journal of Educational Research**. c. 85. s. 5: 295-302.
- Sun, H. Özlem. 2002. İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Tellioglu, Ağdem. 2004. İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tikici, Mehmet. 2005. **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tok, T. Nuri. 2004. İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ural, Ayhan, İbrahim Kılıç. 2005. **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Varona, Federico. 1996. Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. **The Journal of Business Communication**. San Jose State University. c. 33. s. 2: 111-140.
- Yüksel, Öznur. 2000. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi.

## Doğrudan İncelenmeyen Kaynaklar

- Balcı, Ali. 1985. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Aktaran: Tok, T. Nuri. 2004. İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- \_\_\_\_\_. 1995. **Örgütsel Gelişme**. Ankara: Pegem Yayıncılık. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Blau, G. 1985. The Measurement and Prediction of Career Commitment. **Journal of Occupational Psychology**. c. 58: 277-288. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Burris, Val. 1983. The Social and Political Consequences of Overeducation. **American Sociological Review**. c. 48. s. 4: 454-467. (Aktaran: Sun, H. Özlem. 2002. İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü).
- Celep, Cevat. 1996. Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı. Doçentlik Tezi. Ankara Üniversitesi. (Aktaran: Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi).
- Cohen, L., M. Lawrence. 1989. **Research Method in Education**. New York: Routledge. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Dawis, G.W., D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist. 1967. **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XXII)**. Minneapolis: University of Minnesota. (Aktaran: Duman, Cafer. 2006. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- DeCotiis, T. A., T. P. Summers. 1987. A Path Analysis of A Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. **Human Relations**. c. 40. s. 7: 445-470. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Dworkin, A. G. 1978. The Changing Demography of Public School Teachers: Some Implications in Urban Areas. **Sociology of Education**. c. 53. s. 1: 65-73. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Gregersen, H. B. 1993. Multiple Commitments at Work and Extrarole Behaviour During Three Stages of Organizational Tenure. **Journal of Business**

- Research.** s. 26: 31-47. (Aktaran: Hawkins, Wilbert D. 1998. Predictors of Affective Organizational Commitment Among High School Principals. Degree of Doctor of Education. Blacksburg, Virginia Polytechnic Institute and State University Educational Administration).
- Grenhouse, J. H. 1971. Self-Esteem as an Influence on Occupational Choice and Occupational Satisfaction. **Journal of Vocational Behaviour.** s. 1: 75-83. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler.** Ankara: Anı Yayıncılık).
- Hamner, T.H., Y. Vardi. 1981. Locus of Control and Career Self-Management Among Nonsupervisory Employees in Industrial Settings. **Journal of Vocational Behaviour.** s. 18: 13-29. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler.** Ankara: Anı Yayıncılık).
- Herzberg, Frederick et al. 1959. **The Motivation to Work.** 2. bs. New York: Wiley. (Aktaran: Aydın, Mustafa. 1986. **Çağdaş Eğitim Denetimi.** 2. bs. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi).
- Johns, Gary. 1983. **Organizational Behaviour. Understanding Life and Work.** Dallas: Scott, Foresman and Co. (Aktaran: Çetinkanat, Canan. 2000. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumunu.** Ankara: Anı Yayıncılık).
- Koch, J. T., R. M. Steers. 1978. Job Attachment, Satisfaction and Turnover Among Public Sector Employees. **Journal of Vocational Behaviour.** s. 12: 119-128. (Aktaran: Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.** Ankara: Nobel Yayınevi).
- Lodahl, T. M., M. Kejnner. 1965. The Definition and Measure of Job. *Journal of Applied Psychology.* s. 49: 24-33. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler.** Ankara: Anı Yayıncılık).
- Kanungo, R. N. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. **Journal of Applied Psychology.** s. 67: 341-349. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler.** Ankara: Anı Yayıncılık).
- Krecie, R.W., D.W. Morgan. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement.** s. 30: 607-610. (Aktaran: Ural, Ayhan, İbrahim Kılıç. 2005. **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi.** Ankara: Detay Yayıncılık).
- Moorheald, G, R. W. Griffin. 1989. **Organizational Behaviour.** Boston:Houghton and Mifflin Comp. (Aktaran: Özkalp, Enver, Çiğdem Kırel. 2004. **Örgütsel Davranış.** 2. bs. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları).
- Morris, J. H., J. D. Sherman. 1981. Generalizability of An Organizational Commitment Model. **Academy of Management Journal.** s. 24: 512-526. (Aktaran: Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.** Ankara: Nobel Yayınevi).
- Morrow, P. C. 1983. Concept Redundancy in Organization Research: The Case of Work Commitment. **Academy of Management Review.** s. 8: 486-500.

- (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Price, L. James, Charles W. Mueller. 1981. A Causal Model of Turnover for Nurses. **The Academy of Management Journal**. c. 24. s. 3: 543-565. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Randall, D. M. 1991. Interrelationships of work Commitment Constructs. **Work and Occupations**. c. 18, s. 2: 194-211. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Reichers, A. E. 1985. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. **Academy of Management Review**. c. 10, s. 3: 465-476. (Aktaran: Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi).
- Rescoe, J. T. 1975. **Fundamental Research Statistics for the Behavioural Science**. New York: Holt Rinehart and Winston. (Aktaran: Ural, Ayhan, İbrahim Kılıç. 2005. **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**. Ankara: Detay Yayıncılık).
- Rhodes, S. R. 1983. Age-Related Differences in Work Attitudes and Behaviour: A Review and Conceptual Analysis. **Psychological Bulletin**. s. 93: 328-367. (Aktaran: Gültekin, İbrahim Cem. 2004. The Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ronen, Simcha. 1978. Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority. **Human Relations**. c. 31, s. 4: 297-308. (Aktaran: Sun, H. Özlem. 2002. İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü).
- Sagie, A. 1998. Employee Absenteeism, Organizational Commitment and Job Satisfaction. **Journal of Vocational Behaviour**. s. 52: 156-171 (Aktaran: Tok, T. Nuri. 2004. İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Schwenk, C. R. 1986. Information, Cognitive Biases and Commitment To A Course of Action. **Academy of Management Review**. c. 11. s. 2: 298-310. (Aktaran: Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi).
- Sheldon, E. Mary. 1971. Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Sciences Quarterly**. s. 16: 143-150. (Aktaran: Celep, Cevat. 2000. **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık).
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. s. 22: 46-56. (Aktaran: Varona, Federico. 1996. Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational

Commitment in Three Guatemalan Organizations. **The Journal of Business Communication**. San Jose State University. c. 33. s. 2: 111-140).

- Tuncer, A. 1995. M.E.B. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları. Lisansüstü Uzmanlık Tezi. Ankara: TODAİE. (Aktaran: Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi).
- Varoğlu, D. 1993. Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Aktaran: Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi).
- Wallace, J. E. 1985. Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. **Administrative Science Quarterly**. c. 40. s. 1-4: 228-255. (Aktaran: Balay, Refik. 2000. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayınevi).

## Ek 1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

S.NO	OKUL ADI	EVREN			ÖRNEKLEM		
		KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
1	Ahmet Çuhadaroğlu İ.Ö.O.	16	14	30	1	7	8
2	Ali Fuat Cebesoy İ.Ö.O.	20	15	35	4	5	9
3	Arıcılar İ.Ö.O.	1	7	8		2	2
4	Aşık Veysel İ.Ö.O.	11	6	17	4	1	5
5	Atatürk İ.Ö.O.	21	18	39	5	5	10
6	Cemil Meriç İ.Ö.O.	13	16	29	4	3	7
7	Cengizhan İ.Ö.O.						
8	Cevdet Şamikoğlu İ.Ö.O.	7	4	11	2	1	3
9	Cumhuriyet İ.Ö.O.	22	11	33	6	2	8
10	Çağlayan İ.Ö.O.	17	11	28	6	1	7
11	Çeliktepe İ.Ö.O.	8	3	11	2	1	3
12	Ferit Aysan Çağdaş Yaşam İ.Ö.O.	10	11	21	3	2	5
13	Fındıklı İ.Ö.O.	8	8	16	1	3	4
14	Gaziosmanbey İ.Ö.O.	5	7	12	2	1	3
15	Gültepe İ.Ö.O.	33	19	52	6	6	12
16	Günebakan İ.Ö.O.	11	10	21	1	4	5
17	Gürsel İ.Ö.O.	10	9	19	3	2	5
18	Hacı Ethem Üktem İ.Ö.O.	15	15	30	3	5	8
19	Hamidiye İ.Ö.O.	15	14	29	2	4	6
20	Harmantepe İ.Ö.O.	26	15	41	9	2	11
21	Hasbahçe İ.Ö.O.	19	21	40	5	4	9
22	Hasdal İ.Ö.O.	21	19	40	5	3	8
23	İmece İ.Ö.O.	10	14	24	2	4	6
24	Kağıthane Merkez İ.Ö.O.	10	4	14	3	1	4
25	Kemal Halil Tanır İ.Ö.O.	8	6	14	2	2	4
26	Kocatepe İ.Ö.O.						
27	Mehmet Rifat Yalman İ.Ö.O.	16	5	21	2	2	4
28	Metehan İ.Ö.O.	22	12	34	4	5	9

Ek 1 - devam

S.NO	OKUL ADI	EVREN			ÖRNEKLEM		
		KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
29	Namık Kemal İ.Ö.O.	24	14	38	6	4	10
30	Osman Faruk Verimer İ.Ö.O.	43	18	61	9	5	14
31	Osman Tevfik Yalman İ.Ö.O.	12	14	26	5	2	7
32	Önder İ.Ö.O.	8	12	20	2	2	4
33	Örnektepe İ.Ö.O.	19	11	30	1	6	7
34	Profilo Barış İ.Ö.O.	12	13	25	3	3	6
35	Rafet Angın İ.Ö.O.	8	5	13	2	1	3
36	Şair Yahya Kemal İ.Ö.O.	17	17	34	1	3	4
37	Seyrantepe İ.Ö.O.	12	9	21	6	2	8
38	Şehit Adem Yavuz İ.Ö.O.	10	12	22	3	2	5
39	Tınaztepe İ.Ö.O.	12	5	17	4	2	6
40	Ticaret Odası İ.Ö.O.	28	4	32	5	2	7
41	Tülin Manço İ.Ö.O.	15	22	37	2	3	5
42	Vasfi Çobanoğlu İ.Ö.O.	12	12	24	2	4	6
43	Yasar Doğu İ.Ö.O.	46	13	59	7	5	12
44	Zafer İ.Ö.O.	25	13	38	4	6	10
45	Zişan Alkoç İ.Ö.O.	7	9	16	2	2	4
46	Ziyapaşa İ.Ö.O.	18	9	27	4	2	6
47	Zuhal İ.Ö.O.	19	11	30	3	5	8
<b>TOPLAM</b>		722	517	1239	158	139	297

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Dağılım Oranları

YAŞ	N	%
21-30	80	26,9
31-40	125	42,1
41-50	61	20,5
51 VE ÜZERİ	31	10,4
<b>TOPLAM</b>	<b>297</b>	<b>100</b>

Ek 1 - devam

**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılım Oranları**

<b>CİNSİYET</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
KADIN	158	53,2
ERKEK	139	46,8
<b>TOPLAM</b>	<b>297</b>	<b>100</b>

**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görev Yaptığı Kademeye Göre Dağılım Oranları**

<b>GÖREV YAPTIĞI KADEME</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1 NCİ KADEME	136	45,8
2 NCİ KADEME	161	54,2
<b>TOPLAM</b>	<b>297</b>	<b>100</b>

**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılım Oranları**

<b>MESLEKİ KIDEM</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1-5 YIL	50	16,8
6-10 YIL	107	36,0
11-15 YIL	64	21,5
16-20 YIL	34	11,4
21 YIL VE ÜZERİ	42	14,1
<b>TOPLAM</b>	<b>297</b>	<b>100</b>

**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Buldukları Okuldaki Görev Sürelerine Göre Dağılım Oranları**

<b>OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1-5 YIL	137	46,1
6-10 YIL	82	27,6
11-15 YIL	43	14,5
16 YIL VE ÜZERİ	35	11,8
<b>TOPLAM</b>	<b>297</b>	<b>100</b>

Ek 1 - devam

**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına  
Göre Dağılım Oranları**

<b>ÖĞRENİM DURUMU</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
ÖNLİSANS	21	7,1
LİSANS	258	86,9
YÜKSEK LİSANS VEYA DOKTORA	18	6,1
<b>TOPLAM</b>	<b>297</b>	<b>100</b>

## Ek 2. Anket Formu

Sayın Meslektaşım,

Elinizdeki anket formu; “**Öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek**” ile ilgili bilimsel bir araştırma yapmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar bilimsel çalışma dışında kullanılmayacak, **araştırmacı haricinde herhangi bir kişi ya da kuruluş tarafından incelenmeyecektir.** Bu nedenle anket formundaki her ifadeyle ilgili vereceğiniz cevapların gerçek görüşlerinizi yansıtması, araştırma sonucunda ortaya çıkacak olan bulguların daha sağlıklı olabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Anket formu; Kişisel Bilgiler, Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine ve Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Algularının Ölçülmesine yönelik ifadelerin bulunduğu üç bölümden oluşmuştur.

Kimlik bilgilerinizi anket formunun hiçbir yerine **YAZMAMANIZ** önemle arz olunur.

Değerli zamanınızı ayırarak araştırmaya yapmış olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür eder, başarılı bir eğitim öğretim yılı geçirmenizi dilerim.

Adres : Kuleli Askeri Lisesi Komutanlığı  
Çengelköy / İSTANBUL  
Tel (iş) : 0 216 308 81 13 / 2215  
e-mail: zoghasan@yahoo.com

Hasan ZÖĞ  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi

## Ek 2 - devam

### KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruda durumunuza uyan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

#### 1. Yaşınız?

- a. ( ) 21 - 30
- b. ( ) 31 - 40
- c. ( ) 41 - 50
- d. ( ) 51 ve üzeri

#### 2. Cinsiyetiniz?

- a. ( ) Bayan
- b. ( ) Erkek

#### 3. Görev Yaptığınız Kademe?

- a. ( ) 1 nci Kademe (Sınıf Öğretmeni)
- b. ( ) 2 nci Kademe (Branş Öğretmeni: Matematik, Türkçe, Sosyal Bilgiler...)

#### 4. Mesleki Kıdeminiz?

- a. ( ) 1 - 5 yıl
- b. ( ) 6 -10 yıl
- c. ( ) 11-15 yıl
- d. ( ) 16-20 yıl
- e. ( ) 21 yıl ve üzeri

#### 5. Bulduğunuz Okuldaki Görev Süreniz?

- a. ( ) 1 - 5 yıl
- b. ( ) 6 -10 yıl
- c. ( ) 11-15 yıl
- d. ( ) 16 yıl ve üzeri

#### 6. Öğrenim Durumunuz?

- a. ( ) Ön Lisans
- b. ( ) Lisans
- c. ( ) Yüksek Lisans veya Doktora

## Ek 2 - devam

### Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

**Açıklama:** Bu ölçeğin amacı, sizin ve bu ölçeği cevaplandırın meslektaşlarınızın yanıtlarına dayanarak, şu an yapmakta olduğunuz öğretmenlik göreviniz ile ilgili neler hissettiğinizi belirleyerek, örgütsel adanmışlığı incelemektir. Bunun için aşağıda şu an yapmakta olduğunuz işe yönelik olarak bazı ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz ve işinize bu ifadeye belirtilen yönü ile ilgili olarak ne ölçüde adanmış olduğunuza karar veriniz. Kararınızı verdikten sonra işaretlemeyi, ilgili davranışın karşısındaki size göre uygun olan dereceyi simgeleyen kutucuğun "( )" içine "x" işareti koyarak yapınız. Katkılarımızdan dolayı teşekkür ediyoruz.

	5. Her Zaman	4. Çoğu Zaman	3. Arasıra	2. Az	1. Çok Az
1. Okul için normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Dersle ilgili olarak ders dışı öğrencilere zaman ayırmaktayım.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Öğretmenlik mesleğini seçme kararını yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı aramaktayım.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Öğretmenlik mesleğinin değerini diğer değerlerden üstün görmekteyim.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Bu okuldan gurur duymaktayım.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Herhangi bir uyarana (zil/boru) gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmekte.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Okuldaki işime dört elle sarılıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Öğretmenlik mesleğinde önemli bir yer edinmek istiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Yaşantımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Bu okul bende çalışma şevki uyandırmakta.	( )	( )	( )	( )	( )
18. Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım.	( )	( )	( )	( )	( )
19. Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim.	( )	( )	( )	( )	( )
20. Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişkiyi sürdürmekteyim.	( )	( )	( )	( )	( )
21. Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
22. Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim.	( )	( )	( )	( )	( )
23. Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
24. Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin en yakın dostu olarak görmekteyim.	( )	( )	( )	( )	( )
25. Bu okuldaki insanlar arası ilişkiyi onaylamıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
26. Ders yapmaktan zevk alıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
27. Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmekte.	( )	( )	( )	( )	( )
28. Bu okul çalışabileceğim okullar içerisinde en iyisidir.	( )	( )	( )	( )	( )

## Ek 2 - devam

### Minnesota İş Doyumu Ölçeği

**Açıklama:** Bu ölçeğin amacı, sizin ve bu ölçeği cevaplandırın meslektaşlarınızın yanıtlarına dayanarak, şu an yapmakta olduğunuz öğretmenlik görevi ile ilgili neler hissettiğinizi belirleyerek, işinizle ilgili sizleri tatmin eden ve etmeyen unsurları ortaya çıkarmaktır. Bunun için aşağıda şu an yapmakta olduğunuz işe yönelik olarak bazı ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz ve işinizin bu ifadeye belirtilen yönü ile ilgili olarak ne ölçüde doyum sağlamış olduğunuzu hissettiğinize karar veriniz. Kararınızı verdikten sonra işaretlemeyi, ilgili davranışın karşısındaki size göre uygun olan doyum derecesini simgeleyen kutucuğun “( )” içine “x” işareti koyarak yapınız.

Sorulara içtenlikle cevap verdiğinizize inanıyor katkılarınızdan dolayı teşekkür ediyorum.

<b>Şu anda yapmakta olduğum öğretmenlik görevimin;</b>	<b>5. Beni çok tatmin ediyor</b>	<b>4. Beni yeterince tatmin ediyor</b>	<b>3. Karar veremiyorum</b>	<b>2. Beni yeterince tatmin etmiyor</b>	<b>1. Beni hiç tatmin etmiyor</b>
1. Her zaman meşgul olmamı sağlaması	( )	( )	( )	( )	( )
2. Tek başına çalışma fırsatı vermesi	( )	( )	( )	( )	( )
3. Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi	( )	( )	( )	( )	( )
4. Toplum içinde bir “birey” olma şansını tanıması	( )	( )	( )	( )	( )
5. Okul yöneticilerinin bizleri yönetim tarzı	( )	( )	( )	( )	( )
6. Okul yöneticilerinin karar vermedeki yetkinliği	( )	( )	( )	( )	( )
7. Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	( )	( )	( )	( )	( )
8. İşimin sağladığı istihdam güvencesi	( )	( )	( )	( )	( )
9. Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi	( )	( )	( )	( )	( )
10. İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatını vermesi	( )	( )	( )	( )	( )
11. Yeteneklerimi kullanma fırsatını tanıması	( )	( )	( )	( )	( )
12. Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli	( )	( )	( )	( )	( )
13. Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge	( )	( )	( )	( )	( )
14. İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	( )	( )	( )	( )	( )
15. Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	( )	( )	( )	( )	( )
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatlarının olması	( )	( )	( )	( )	( )
17. Çalışma koşulları	( )	( )	( )	( )	( )
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri	( )	( )	( )	( )	( )
19. İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	( )	( )	( )	( )	( )
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	( )	( )	( )	( )	( )

Ek 3. Anket Uygulama İzin Yazısı

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/1409  
Konu : Anket (Hasan ZÖĞ)

4../05/2007

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Sosyal Bilimleri Enstitüsü)

- İlgi: a) Valilik Makamının 02.05.2007 tarih ve 580/1385 sayılı onayı.  
b) Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün ve 2430 sayılı emri.  
c) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsünün 11.04.2007 tarih ve 393 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı öğrencisi Hasan ZÖĞ “Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Adanmışlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu anket uygulaması yapma isteği İLGİ (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İLGİ (a) Valilik Oluru doğrultusunda, İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.



Erdem DEMİRCİ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

EKLER :

- Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru  
Ek-2. Onaylı Anket soruları



**NOT** : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.

**Adres** : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382

**E-Mail** : [kultur34@meb.gov.tr](mailto:kultur34@meb.gov.tr)

**Web** : <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

4440632

## ÖZGEÇMİŞ

18 Nisan 1976 tarihinde Gülnar' da doğdu. İlkokulu 1983 yılında aynı yerde bitirdi. Ortaokul ve lise öğrenimini İçel Anadolu Lisesinde 1994 yılında tamamladı. Aynı yıl Orta Doğu Teknik Üniversitesi Matematik Öğretmenliği bölümüne başlayarak 1999 yılında mezun oldu. 1999-2000 yılları arasında CyberSoft firmasında Network uzmanlığı yaptı. 2000 yılında Kuleli Askeri Lisesine Matematik Öğretmeni olarak atandı. 2003 yılında Yıldız Teknik Üniversitesinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans eğitimine başlayarak 2007 yılında tamamladı. Halen Kuleli Askeri Lisesinde Matematik Öğretmeni olarak görev yapan Hasan Zöğ evli ve çocuğu yoktur.