Turkish Studies

Volume 14 Issue 7, 2019, p. 3819-3839

DOI: 10.29228/TurkishStudies.38182

ISSN: 1308-2140

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 01.10.2019

✓ Accepted/Kabul: 30.12.2019

📅 Report Dates/Rapor Tarihleri: Referee 1 (09.10.2019)-Referee 2 (06.11.2019)- Referee 3 (28.12.2019)

This article was checked by iThenticate.

İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Rüyam KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU* - Burcu GÜNGÖR**

ÖZ

Bu araştırmanın amacı İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumları ile olan ilişkisini demografik değişkenlere göre belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Bursa ili Yıldırım ilçesi sınırları içindeki devlet okullarında çalışan 120 İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri kişisel bilgi formu, "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "İş Doyum Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Verilere sırasıyla; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis t testi ve Anova testi yapılarak veriler analiz edilmiştir. Bu araştırmada örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır. Araştırma sonuçları örgütsel bağlılık ve iş doyumunu kapsamında ele alındığında, cinsiyet, mesleki kıdem ve mevcut okuldaki çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmazken, okul türü değişkeni açısından ilköğretim görev yapan İngilizce öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İlköğretim birinci kademedeki öğretmenlerin genel ve içsel doyumlarının diğer öğretmenlerden daha yüksek olmasının sebebi olarak daha az saat ders yüklerinin olması, küçük yaş grupları ile çalışıyor olmaları gösterilebilir. Ayrıca ilköğretim düzeyinde İngilizce öğretmenlerinin en temel görevinin dersi sevdirmek, yabancı dil ile ilgili bir farkındalık oluşturmak olması, sınav, akademik başarı gibi kaygıların daha az olması önmeli görülmektedir. Ayrıca, İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma bulguları diğer çalışmalardaki bulgular da incelenerek tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, iş doyum, içsel doyum, dışsal doyum, İngilizce

* Doç. Dr. Bursa Uludağ Üniversitesi, E-posta: ruyamk@uludag.edu.tr

** İngilizce Öğretmeni, MEB, E-posta: be-burcu@hotmail.com

EXAMINING THE LEVELS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF THE ENGLISH TEACHERS

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the relationship between the organizational commitment and job satisfaction of the English teachers in terms of demographic variables. The sample of the study consists of 120 English teachers working in public schools within the borders of Yildirim district of Bursa. The data of the study was collected by using personal information form, 'Organizational Commitment Scale' and 'Job Satisfaction Scale'. Respectively; frequency, percentage, arithmetic mean, Mann Whitney U and Kruskal Wallis t test and Anova test were used to analyze the data. In this study, Multiple Regression Analysis was applied to determine whether organizational commitment has an effect on job satisfaction. When the results of the research were considered within the scope of organizational commitment and job satisfaction, no significant difference was found in terms of gender, professional seniority and working time in the current school. However, there is a significant difference in terms of school type variable in favor of English teachers working in primary schools. The reason that the general and internal satisfaction of primary school teachers is higher than other teachers is that they have less hours of course load and that they work with small age groups. In addition, it is seen that the most basic task of English language teachers at primary school level is to make the students love the lesson, to raise awareness about the foreign language, and to have less anxiety such as exams and academic success. In addition, a positive and significant relationship was found between organizational commitment levels and job satisfaction of English teachers. The findings of the research were discussed and discussed in the other studies.

STRUCTURED ABSTRACT

Organizational commitment is the commitment of employees and managers to the organizational culture and the values of the organization. Organizational commitment is the psychological commitment that employees feel towards the organization. In this study, organizational commitment has been researched under three subheadings, including emotional commitment, continuance commitment and normative commitment. Emotional commitment is a behavioral phenomenon related to personality traits and factors related to work. Emotional commitment is described as desire of individuals working in the company to stay emotionally with their own will. Continuance commitment is defined as employees' feeling of stay in their institutions as a necessity because of their excessive time and effort to continue their work in the institution they work for. Normative commitment expresses employees' sense of loyalty to their organization therefore, the employees are willing to continue to work in their current institutions as a moral duty. Job satisfaction is described as a set of favourable or unfavourable feelings and emotions with which employees' view their work". The concept of job satisfaction which is considered as

an emotional response to one's work, physical and social conditions is a sign of how a person is satisfied what the person expects from his/her job. In this research, job satisfaction has been clarified with two subheadings which consist of intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction. The satisfaction obtained as a result of the study, the things such as economic rewards and fee is defined as "external satisfaction" while the satisfaction felt during the study, such as the sense of accomplishment, is expressed as "internal satisfaction".

When the organizational structures in today's World is examined, it is seen that increasing the employees' commitment and job satisfaction are inseparable concepts about the continuity of the organizations. Organizations need to be sensitive to the claims and needs of the employees creating a sense of belonging in the employees and making them feel that they are an indispensable part of the organization to survive and compete with different institutions. In this way, the employees will adopt their institutions more and identify themselves more with their institutions. It is also possible for the organizations to set up this bond with the employees by increasing their organizational commitment and job satisfaction. Especially for the education sector, it is so significant that teachers feel happy themselves in the institution that they work since the results of this commitment will directly reflect on the students and quality of education. It is emphasized that the concept of job satisfaction for teachers can be defined as "teachers' attitude towards their students and schools" besides the pleasure they get from their professions. Since psychology of teachers with high job satisfaction and organizational commitment will be in good condition, it will reflect in their jobs and they will do their work willingly and in the best way.

The purpose of this study is to determine the effects of demographic variables determining the relationship between job satisfaction and organizational commitment levels of English teachers on this relationship. For this purpose, these questions were tried to be answered:

- Is there any significant difference between between English teachers' gender, seniority, working time in the current school and school type in terms of organizational commitment?
- Is there any significant difference between between English teachers' gender, seniority, working time in the current school and school type in terms of job satisfaction?
- Is there a relationship between English teachers' organizational commitment and job satisfaction?

In this study, descriptive research method was used. The population of the research consists of 490 English teachers working in schools dependent on the Ministry of Education in Yildirim district of Bursa in 2018-2019 academic year. The sample of the research consists of 120 randomly selected English teachers who work at all levels of public schools in Yildirim district. Data of the research were obtained by using two scales. The reliability analyzes of the subscales of Organizational Commitment and Job Satisfaction scale used in the study were employed by calculating the internal consistency Cronbach Alpha coefficients. In this study, descriptive statistics were calculated for the independent

variables in the first part of the scale while evaluating the data obtained. Kolmogorov Smirnov test was employed to determine whether the data was normally distributed and it was observed that the data in the job satisfaction scale was not normally distributed while the organizational commitment scale has a normal distribution of skewness and kurtosis values as a result of the test. Thus, non-parametric tests were applied to the data. The data were analyzed through frequency, percentage, Mann Whitney U and Kruskal Wallis calculations. Since organizational commitment scale has a normal distribution, t test and Anova test were used to analyze the data. Lastly, multiple regression analysis was employed to determine the relationship between the data.

According to the results of t test, there is no statistically significant difference in organizational commitment level of teachers in terms of their gender. In consequence of anova test it is seen that there is no significant difference between organizational commitment level and professional seniority of teachers ($p = 0.957 > 0.05$, $0.997 > 0.05$, $0.332 > 0.05$). It is possible to say that there is no statistically significant difference between the dimension of emotional commitment ($0.087 > 0.05$), continuance commitment ($0.627 > 0.05$) and normative commitment ($0.540 > 0.05$). While emotional ($0.185 > 0.05$) and normative commitment ($0.211 > 0.05$) level of the teachers are not significantly different, there is a significant difference in continuance commitment ($0.026 > 0.05$) in terms of the variable type of school. As a result of tukey test, the difference in continuance commitment stems from the teachers who work in primary school and secondary school. As a result of the non-parametric Mann Whitney-U test to determine whether there is a significant difference in terms of teachers' gender, the following results have been found: general satisfaction $p = .639 > 0.05$; internal satisfaction: $p = .908 > 0.05$ and external satisfaction: $p = .412 > 0.05$. It is not possible to talk about the effect of gender on job satisfaction based on this result. According to the findings, there has no significant difference detected on general satisfaction ($0.728 > 0.05$), internal satisfaction ($0.274 > 0.05$) and external satisfaction ($0.772 > 0.05$) about seniority. When the effects of teachers' working hours on job satisfaction variables are examined, it can be clearly understood that there is no significant difference on general ($0.437 > 0.05$), internal ($0.636 > 0.05$) and external ($0.201 > 0.05$) satisfaction of the teachers as a result of kruskal wallis test. There has been found statistically a significant difference between general satisfaction and internal satisfaction level of the teachers about type of school of the teachers at the end of Kruskal Wallis-H. As a result of the analysis, it was determined that the difference in general satisfaction dimension was in favor of the teachers working in the first stage of primary education ($.031 < 0.05$)- ($.016 < 0.05$). When the findings are examined, it can be seen that the difference in the dimension of internal satisfaction is between the first stage of primary school teachers and the secondary school teachers ($.022 < 0.05$), the second stage of primary school teachers and the secondary school teachers ($.004 < 0.05$). Thus, it can be concluded that internal satisfaction dimension of the teachers working in the first stage of primary school and the second stage of primary school are higher than the teachers working in the secondary school.

When the sub-dimensions were taken into consideration, it was found that English teachers experienced high level of emotional commitment, low level of continuance commitment and moderate level of normative commitment. When job satisfaction is considered, it is concluded that English teachers have low level of internal satisfaction and external satisfaction and general job satisfaction. It is seen that there is a positive and statistically significant relationship between teachers' emotional commitment levels and general job satisfaction. On the other hand, there was a negative and significant negative correlation between attendance commitment and general job satisfaction levels. There was a positive and significant relationship between normative commitment and general job satisfaction levels of English teachers. Emotional commitment was the most important independent variable affecting internal satisfaction and there was a significant and positive relationship between these two variables ($p = 0.012$). Accordingly, emotional commitment has a positive effect on inner satisfaction. Continuance dimension negatively affects internal satisfaction ($B = -.245$; $P = 0.004$). Finally, when the normative commitment dimension is examined, it is seen that there is a significant and positive relationship between internal satisfaction. Emotional commitment is the most important independent variable affecting external satisfaction and there is a significant and positive relationship between these two variables ($B = .399$; $p = .000$). When the continuance commitment ($p = .369$) and normative commitment ($p = .522$) dimensions were examined, it was found that there was no significant effect on external satisfaction.

Keywords: Organizational commitment, normative commitment, emotional commitment, attendance commitment, job satisfaction, internal satisfaction, external satisfaction, English teachers

Giriş

Günümüz dünyasında örgüt yapılarına bakıldığında çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını ve iş doyumlarını arttırmalarının örgütlerin devamlılığı konusunda birbirinden ayrılmaz kavramlar olduğu görülmektedir. Örgütlerin hayatta kalabilmeleri ve farklı kurumlarla rekabet edebilmeleri için çalışanların istek ve ihtiyaçlarına duyarlı olup çalışanlarda aidiyet duygusu oluşturarak onlara kurumun vazgeçilmez bir parçası olduklarını hissettirmeleri gerekmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışanlar kendilerini kurumlarıyla daha çok özdeşleştirerek kurumlarını daha fazla sahipleneceklerdir. Örgütlerin çalışanlarla bu baği oluşturabilmeleri de çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını arttırmalarıyla mümkün olacaktır. Vural'a (2004:32) göre öğretmenler için iş doyumı kavramı öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları hazzın yanı sıra "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" olarak tanımlanabilir. Öğretmenlerin kendilerine verilen görev ve sorumlulukların altından başarı ile kalkabilmeleri mesleklerinden sağladıkları doyum ile ilişkilidir. İş doyumı ve örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda başarı artacaktır. Etkili örgütler oluşturabilmek için çalışanların örgütsel bağlılığı ve mesleklerinden elde ettikleri doyum önemlidir.

Öğretmenler öğrencilerin akademik gelişimlerine verdikleri katkının yanı sıra onların sosyal ve kültürel gelişimlerinin de mimarı olduklarının bilincinde olarak görevlerini yüksek bir motivasyonla yerine getirmek durumundadırlar. Öğretmenlerin öğrencilerle sıcak, içten ve kişisel ilişkiler geliştirmeleri, öğretimin entelektüel ve zor bir iş olması, öğretmenlik mesleğinin özerklik ve bağımsızlık sağlaması doyuma katkıda bulunmaktadır (Shann, 1998). Buna karşın günlük rutinlerin

monotonluğu, öğrencilerin bir kısmının güdü ve disiplin eksikliği, meslektaşlarının ve yöneticilerin destek ve takdir eksikliği gibi bir dizi etken de öğretmenlerin iş doyumu duygularını alt üst etmekte, hayal kırıklığı yaşamalarına ve özsaygılarıyla ilgili olumsuz algılara yol açmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007; Kara, 2010; Yeğin, 2009; Angı, 2002). Öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun kaynakları olarak iş yükleri ve beklentileri; öğrencilerin performansı, davranışları ve öğrenci disiplin sorunları; arkadaşları, idari personel ve denetim ilişkileri; idari rutinler ve çeşitli evrak işleri, düşük ücret; kendini geliştirme olanakları, mesleki olarak yeterli olamama kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazlalığı, öğrenci gereksinimlerini karşılayabilme mesleğe yönelik saygının azalması gibi nedenler öğretmenlerin iş doyumlarının düşmesine neden olmaktadır (Thompson vd., 1997; Wolpin vd, 1991)

Örgütsel bağlılık, bireyi etkileyen çıkarlara bireyin bağlanması, örgütsel amaç ve çıkarların çalışanlar tarafından özümsemesi, çalışan bireylerin örgütsel amaç ve kurum içi hedefler oluşturarak benimsemesi, örgüt kültürü ve değerlerine sadık kalması, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutması ve örgüt üyeliğini ve örgüte bağlılığını devam ettirmesidir (Çekmecelioğlu, 2006; Demirel, 2009). Örgütsel bağlılık, yalnızca belli bir rolün başarı seviyesini nitelik ve nicelik bakımından çoğaltarak devamsızlığın ve işgücü devir hızının düşmesine katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda kişiyi, örgütsel hayat ve en yüksek seviyede sistem başarısı için gerekli pek çok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Bayram, 2009). Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanç gösterir, emir ve beklentilere isteyerek uyum sağlar, örgütte kalmada kararlılık gösterirler (Balay, 2000). Örgütsel bağlılığın olmaması düşük performans, işten ayrılma, işe devamsızlık, iş doyumsuzluğu ve örgütsel başarısızlık gibi olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:52). Çalışanın örgütüne bağlılığı; üretkenliğini artırıcı, çalışanın elde tutulma olasılığını güçlendirici ve yaptığı işlere katılımını tutarlı hale getirici bir etkiye sahiptir (Wu ve Liu, 2006:210). Örgütsel bağlılık üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Duygusal bağlılık, örgütte çalışan bireylerin duygusal olarak kendi istekleri ile örgütte kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:11). Bağlılığın bu türünde birey kendini kurumun bir parçası gibi gördüğünden, çalıştığı kurum onun için büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Dolayısıyla birey örgüt üyeliğini devam ettirmekte ve bundan mutluluk duymaktadır (Allen ve Meyer, 1990:2-6). Duygusal bağlılık boyutuna göre, çalışanların kurumlarında uzun yıllar boyu çalışmaya devam etmeleri herhangi bir zorunluluk hissetmeleri ile değil, istedikleri ve duygusal olarak kurumlarına bağlı olmalarıyla açıklanmaktadır (Huselid ve Day, 1991:381). Güçlü duygusal bağlılığa sahip bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba sarf eder ve üyeliklerini devam ettirirler. Duygusal bağlılık, daha çok işe kendini verme ve iş arkadaşlarından, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan doyumla ilişkilidir (Bozkurt ve Yurt, 2013:124). Bu yönüyle duygusal bağlılık örgütler tarafından en fazla arzulanan bağlılık türü olarak da ifade edilebilir (Çöl ve Gül, 2005:293).

Devam bağlılığı, çalışanların kurumlarına fazlasıyla zaman ve çaba harcamalarından dolayı kurumlarında kalmayı bir zorunluluk olarak hissetmeleri sonucu çalıştıkları kurumda işe devam etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:11). Devam bağlılığı yüksek çalışanlarda, kurumlarından ayrılmayı düşünmek için oldukça az seçeneğin olduğu fikri hâkimdir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıkları için kurumlarında kalmaya devam etmektedirler (Bayram, 2005:133). Aynı zamanda, devam bağlılığı çalışanların kurumlarında çalıştıkları süre boyunca harcadıkları emek, zaman ve çaba ile edindikleri statü, para vb. kazanımlarını kurumlarından ayrılmaları halinde kaybedecekleri düşüncesiyle oluşmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003:84). Devam bağlılığının düşük olması durumunda ise başka bir örgütün kültürüne uyum sağlama zorluğu ve başka bir yere taşınma gereksiniminin ortaya çıkması çalışanlar açısından oluşabilecek maliyetlerdir (Çöl ve Gül, 2005:293).

Normatif bağlılıkta çalışanlar, kurumlarına bağlılık duyduklarında yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmakta ve mevcut kurumlarında çalışmaya devam etmelerini minnettarlık duygusu ile açıklamaktadırlar (Balay, 2000:22; Obeng ve Ugboro, 2003). Bu bağlılık türünde çalışanların kurumlarından ayrılmaları sonucu meydana gelecek maliyetler çok fazla dikkate alınmaz, çünkü normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar kurumlarına karşı borçlu olduklarını düşündüklerinden bu sebeple, örgütsel bağlılık onlar için bir zorunluluğu ifade etmektedir (Yalçın ve İplik, 2005:398).

İş doyumunu, iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. Şimşek (1998:115) iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak vurgulamıştır. Çetinkanat (2000:53) ise; “iş görenlerin gereksinimlerinin karşılanma dereceleri ile bu gereksinimlere verdikleri önem derecelerine ilişkin algılamaları arasındaki fark” olarak değerlendirmiştir. Eren (2004:493), insanların işlerinden ve iş çevrelerinden memnuniyetleri ölçüsünde verimli çalıştıklarını ifade ederken benzer şekilde, Akçamete, Kamer & Sucuoğlu (2001: 7), iş yerinde yoğun duygusal beklentilerle karşı karşıya kalan bireyin bir süre sonra hizmet verdiği kişilere karşı ilgisini ve duyarlılığını yitirdiğini, hizmet verdiği kişilere ve kendisine olumsuz duygular geliştirdiğini açıklamıştır. Bu durumda bireyin iş doyumunu azalmakta ve verdiği hizmetin kalitesi düşmektedir. İş doyumunu, bireysel açıdan içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Ücret; ekonomik ödüller gibi çalışmanın sonucunda elde edilen doyum “dışsal doyum”; başarıma duygusu gibi çalışma sırasında hissedilen doyum ise “içsel doyum” olarak ifade edilmektedir (Deniz, 2005:311). İş doyumunu etkileyen en önemli faktörler çalışanın kişisel durumu ve çalıştığı ortamda sahip olduğu şartlardır (Kök, 2006: 20). Kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri, ihtiyaçları, beklentileri önemli faktörler olarak kabul edilirken, kişinin bulunduğu ortamda gördüğü saygı ve önem, yapıyor olduğu işin toplumsal ve kurumsal anlamda etkinlik düzeyi, aldığı ücret ve sosyal haklar ve ayrıca kurumun toplumsal anlamda oluşturduğu imaj önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bireyler arasında farklılık gösteren iş doyumunu kişinin yaşam tarzı, yetiştirme süreci, kültürel algısı gibi birçok farklı faktör nedeni ile etki altında bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda bireylerin iş doyumunda bireysel ve örgütsel sebeplerin etkili olduğunu kendini göstermektedir (Erdoğan, 1996).

İnsan, iş hayatında kendi istediği mevcut bilgi ve yeteneklerini kullandığı, maddi ve manevi ihtiyaçlarında doyumunu sağlama olanağına sahip olduğu bir işte ve işyerinde daha verimli çalışacaktır. Genellikle bireylerin gerçekleştirilmesini istedikleri arzuları ile iş çevresinden edindikleri izlenimleri birbirine uyduğunda doyumunu ortaya çıkar. İşlerinde beklediklerini elde eden çalışanlar, elde ettikleri ölçüde doyumunu sağlarlar (Şimşek vd., 2001:138). İş doyumunu olumlu sonuçlara yol açtığı için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. İş doyumunun düzeyi, çalışanın ihtiyacının niteliğine ve işin çalışandan beklentilerine göre değişebilmektedir. İşten sağlanan doyum sadece iş yaşamını değil, çalışanın yaşamdan doyum alma ve fiziksel sağlığını da etkilemektedir.

Örgütsel bağlılık daha çok örgütün hedef ve değerlerinden etkilenirken, doyum düzeyi daha çok görev çevresinden etkilenmektedir. Kişi örgütüne bağlı olabilir ama işinin belirli bölümlerinden memnun olmayabilir. Örgütsel bağlılık, örgütten ayrılabilme engelleri ile onu örgüte bağlayan seçenekler arasında bir tercihi gösterir. Doyum ise mevcut iş ile ilgili algılardan kaynaklanır, iş tecrübesi ve işyeri hakkındaki inançlar bu iki tutumu birbirinden ayırır (Glisson ve Durick, 1988). Örgütü oluşturan bireyler arasında bir uyum yaratılamadığı takdirde örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi imkânsız hale gelecektir. Örgütü oluşturan çalışanlar, örgütsel amaçlara bağlılık derecelerine göre örgütü bu amaçları gerçekleştirmeye yönelteceklerdir. Çalışanların iş doyum düzeylerinin artırıldığı oranda örgütsel bağlılık seviyelerinin de artırılabilceği gözden kaçırılmamalıdır (Karataş ve Güleş, 2010: 89;Yenihan, 2014)

İş doyumu ile örgütsel bağlılık kavramları ayrı olmalarına karşın birlikte değerlendirilebilecek ve birbirlerine önemli etkide bulunacak kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. İş doyumu işe verilen bir tepki olarak değerlendirilebilirken, örgüte bağlılık bu tepkilere bağlı olarak kalıcı ve genel değerlendirmelerden oluşmaktadır. Aralarında oluşan temel farklılık işini sevmek ve örgütü sevmek düzeyi kadardır. İş doyumu örgütsel bağlılıktan daha hızlı gelişen bir durum niteliğinde iken örgütsel bağlılık yavaşça oluşan bir özelliğe sahiptir. İş doyumu ve örgütsel bağlılık farklı araştırma konuları olarak birçok çalışmada kullanılmış olmasına karşın birlikte değerlendirildiği çalışmalarda literatürde önemli düzeyde yer almaktadır (Karataş ve Güleş, 2010; Yenihan, 2014; Erdem ve Demirel, 2009; Gençay, 2007; Günbayı ve Toprak, 2010; Hulpia, Devos ve Rosseel, 2009). İş doyumu, okulun etkiliğini, öğrenenlerin okula bağlılık ve okula devam etmelerini sağlayan bir etkidir (Shin ve Reyes, 1995). Bu nedenle de öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş doyumu, diğer eğitim örgütleri çalışanlarına kıyasla araştırmalara daha çok konu edinmiştir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Bishay, 1996; Crossman ve Haris, 2006; Demirel, 2006; Dinham ve Scott, 1996; Erdem ve Demirel, 2009; Gençay, 2007; Günbayı ve Toprak, 2010; Hulpia, Devos ve Rosseel, 2009; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Ma ve MacMillan, 1999; Menon ve Reppa, 2011; Perie ve Baker, 1997; Sargent ve Hannum, 2005; Şahin ve Dursun, 2009; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Zembylas ve Papanastasiou, 2005).

Öğretmenler okula ilişkin pek çok sorunla yüz yüze kalmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumu, eğitimin kalitesini yükseltmede ve iyi eğitim sağlamada bir araç işlevi görebilir. Eğitimöğretim süreçlerinde aktif rol oynamalarından dolayı diğer eğitim örgütleri çalışanlarının da örgütsel bağlılık ve iş doyumunun incelenmesi, bütünsel bir bakışa sahip olabilmek açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları
 - Cinsiyet
 - Mesleki kıdem
 - Mevcut okuldaki çalışma süresi
 - Çalışmakta oldukları okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
2. İngilizce öğretmenlerin iş doyumu
 - Cinsiyet
 - Mesleki kıdem
 - Mevcut okuldaki çalışma süresi
 - Çalışmakta oldukları okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
3. İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmakta mıdır?
4. İngilizce öğretmenlerinin devam bağlılığının
 - içsel doyum
 - dışsal doyum üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmakta mıdır?
5. İngilizce öğretmenlerinin duygusal bağlılığının
 - içsel doyum
 - dışsal doyum üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmakta mıdır?
6. İngilizce öğretmenlerinin normatif bağlılığının
 - içsel doyum
 - dışsal doyum üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmakta mıdır?

Yöntem

Bu araştırma, İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının değerlendirilmesini belirlemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde desenlenen betimsel bir çalışmadır.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Bursa ili Yıldırım ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 490 İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Yıldırım ilçesinde devlet okullarının tüm kademelerinde görev yapan tesadüfi yöntemle seçilmiş 120 İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem sayısı belirlenirken %95'lik güvenilirlik üzerinden 150 öğretmene (Cohen vd., 2007:104) uygulama planlanmıştır. Araştırma sırasında Yıldırım ilçesinde bulunan tüm kademelerdeki devlet okullarına toplam 150 adet ölçek gönderilmiştir. Bu ölçeklerden 13'ü bilimsel araştırmaya veri oluşturacak şekilde düzenlenmediği için geçersiz sayılmıştır. Gönderilen ölçeklerden 17'si boş olarak geri gelmiştir. İngilizce öğretmenlerinin doldurmuş olduğu veri toplama araçlarından hatalı ve eksik olanlar çıkarıldıktan sonra 120 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 1: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	96	80
Erkek	24	20
Mesleki Kıdem		
1-5 yıl	14	11.7
6-10 yıl	35	29.2
10-15 yıl	38	31.7
16 yıl ve üstü	33	27.5
Mevcut Okuldaki Çalışma Süresi		
1-3 yıl	52	43.3
4-6 yıl	44	36.7
7-9 yıl	13	10.8
10 yıl ve üstü	11	9.2
Çalışmakta Olunan Okul Türü		
İlköğretim birinci kademe (ilkokul)	26	21.7
İlköğretim ikinci kademe (ortaokul)	77	64.2
Ortaöğretim (lise)	17	14.2
Toplam	120	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %80'ni (n=96) kadın %20' si (n=24) erkektir. Mesleki kıdemi 1-5 yıl (n=14) arasında olan öğretmenler %11,7, 6-10 yıl arasında olanlar %29,2 (n=35), 10-15 yıl (n=38) arasında olanlar %21,7 ve 16 yıl ve üstü (n=33) olanlar ise %27,5 dir. Mevcut okuldaki çalışma sürelerine bakıldığında ise 1-3 yıl (n=52) arasında çalışan öğretmenler %43,3, 4-6 yıl (n=44) arasında çalışanlar %26,7, 7-9 yıl (n=13) arasında çalışanlar %10,8, 10 yıl ve üstü (n=11) çalışanlar ise %9,2 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %21,7'si (n= 26) ilköğretim birinci kademe, %64,2' si (n=77) ilköğretim ikinci kademe ve %14,2 si ise (n= 17) ortaöğretim kademesinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerine ilişkin kişisel bilgi formu (cinsiyet, mesleki kıdem, mevcut iş yerindeki çalışma süresi ve okul türü) yer almaktadır.

İkinci bölümde İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve 18 maddeden oluşan Örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert (5= Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) olarak kurgulanmıştır. Ölçeğin ilk 6 maddesi duygusal bağlılık; 7- 12 arası olan maddeler devam bağlılığı; son 6 madde ise normatif bağlılık düzeylerini ölçmektedir. Ölçekten alınan yüksek ortalama, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Örgütsel Bağlılık alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) duygusal bağlılık alt boyutu $\alpha = .922$; devamlılık bağlılığı alt boyutu $\alpha = .520$; normatif bağlılık alt boyutu $\alpha = .654$ şeklindedir.

Üçüncü olarak araştırmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss ve vd (1967) tarafından geliştirilip Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilen 20 sorudan ve içsel ve dışsal doyum olarak iki alt boyuttan oluşan bir ölçektir. İş doyumunu etkileyen içsel faktörler; “faaliyet, serbestlik, değişiklik, ahlaki değerler, başkalarına yardım, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, takdir edilme, başarı ve toplumda saygınlık” ifadelerini içeren 12 maddeden oluşmaktadır. Dış faktörler ise; “terfi imkânı, kurum politikası ve uygulamalar, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi” ifadelerini içeren 8 maddeden oluşmaktadır. Her bir soru için, kişinin işinden duyduğu hoşnutsuzluk derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Bu seçenekler; kesinlikle katılmıyorum’dan, kesinlikle katılıyorum’a doğru derecelendirilmiştir. Ölçek 5’li likert tipinde olup en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Bu araştırma verileriyle ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin Cronbach Alpha katsayısı, $\alpha = .859$ olarak bulunmuştur. Alt boyutlarda ise güvenilirlik katsayısı, “içsel doyum” $\alpha = .820$; “dışsal doyum” $\alpha = .724$ olarak bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumun tüm alt ölçeklerinin güvenilir oluşu, araştırmada yapılan ölçmenin tutarlı sonuçlar vereceği beklentisini güçlendirmektedir.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen veriler değerlendirilirken ölçeğin birinci bölümünde yer alan bağımsız değişkenler için betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov Smirnov sınaması yapılmış ve uygulanan test sonucunda örgütsel bağlılık ölçeği çarpıklık değeri ve basıklık değerlerine bakıldığında normal bir dağılım gösterirken, iş doyumunu ölçeğinde yer alan verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu sebeple verilere non-parametrik testler uygulanmıştır. Verilere sırasıyla; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis hesaplamaları yapılarak analiz edilmiştir. Normal bir dağılım gösteren örgütsel bağlılık ölçeğinde ise t testi ve Anova testi yapılarak veriler analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olması sebebiyle Pearson moment çarpım korelasyonu analizi uygulanmıştır. Bu araştırmada örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır. İş tatmini boyutları bağımlı değişken olup, örgütsel bağlılık boyutları bağımsız değişkenlerdir. Bu durumda oluşturulan modeller aşağıdaki gibi formüle edilmiştir:

$$\text{İçsel Tatmin} = \alpha_0 + \beta_1 \text{Duygusal_Bağlılık} + \beta_2 \text{Devam_Bağlılığı} + \beta_3 \text{Normatif_Bağlılık} + \varepsilon$$

$$\text{Dışsal Tatmin} = \alpha_0 + \beta_1 \text{Duygusal_Bağlılık} + \beta_2 \text{Devam_Bağlılığı} + \beta_3 \text{Normatif_Bağlılık} + \varepsilon$$

Sonuçların yorumlanması 0,05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

Bulgular ve Yorumu

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 2: İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyum Düzeyleri

	<u>N</u>	<u>Min.</u>	<u>Max.</u>	<u>$\bar{X}$</u>	<u>SS</u>	<u>Varyans</u>
Duygusal Bağlılık	120	1,00	5,00	3,79	1,11	1,23
Devam Bağlılığı	120	1,33	5,00	2,10	,99	,978
Normatif Bağlılığı	120	1,00	4,33	2,83	,96	,93
Örgütsel Bağlılık	120	1,39	4,78	2,73	,89	,80
İş Doyumu	120	1,15	4,77	2,19	1,03	1,05
İçsel Doyum	120	1,00	4,08	2,11	,761	,812
Dışsal Doyum	120	1,00	3,11	1,98	,804	1,13

Katılımcıların yayılım ölçüleri ve merkezi eğilim ölçüleri hesaplanması için yapılan analiz sonucunda İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}=2,73$). Alt boyutlar dikkate alındığında İngilizce öğretmenlerinin yüksek düzeyde duygusal bağlılık ($\bar{X}=3,79$), düşük düzeyde devam bağlılığı ($\bar{X}=2,10$), orta düzeyde normatif bağlılık ($\bar{X}=2,83$) yaşadıkları saptanmıştır. İş doyumu dikkate alındığında İngilizce öğretmenlerinin düşük düzeyde içsel doyum ($\bar{X}=2,11$) ve dışsal doyum ($\bar{X}=1,98$) ve genel iş doyumuna ($\bar{X}=2,19$) sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Cinsiyet

Bağlılık Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	96	3.61	.875	-.356	.722
	Erkek	24	3.68	.756		
Devam Bağlılığı	Kadın	96	2.06	.545	-.014	.989
	Erkek	24	2.06	.581		
Normatif Bağlılık	Kadın	96	2.84	.513	-1.624	.107
	Erkek	24	3.04	.634		

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan t testi sonuçlarına göre duygusal bağlılık ($t=-.356$; $p=.722$), devam bağlılığı ($t=-.014$; $p=.989$) ve normatif bağlılık ($t=-1.624$; $p=.107$) boyutlarında kadın ve erkek İngilizce öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında erkekler daha yüksek bağlılık gösterirken devam bağlılığında kadın ve erkekler birbirlerine eşit görüş bildirmişlerdir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Mesleki Kıdem

Bağlılık Boyutları	Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	F	P
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	14	3.57	.769	.106	.957
	6-10 yıl	35	3.68	.739		
	11-15 yıl	38	3.63	1.01		
	16 yıl+	33	3.57	.825		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	14	2.07	.672	.018	.997
	6-10 yıl	35	2.07	.478		
	11-15 yıl	38	2.04	.554		
	16 yıl+	33	2.06	.584		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	14	3.04	.597	1.151	.332
	6-10 yıl	35	2.97	.638		
	11-15 yıl	38	2.81	.394		
	16 yıl+	33	2.81	.552		

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Anova testi sonuçlarına göre duygusal bağlılık ($F=.106$; $p=.957$), devam bağlılığı ($F=.018$; $p=.997$) ve normatif bağlılık ($F=1.151$; $p=.332$) boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak 1-5 yıl kıdemi olanların normatif ve devam bağlılığı daha yüksekken, 6-10 yıl kıdemi olanların duygusal bağlılığı daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 5: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Mevcut Okulda Çalışma Süresi

Bağlılık Boyutları	Mevcut okulda çalışma süresi	n	$\bar{x}$	ss	F	p
Duygusal Bağlılık	1-3 yıl	52	3.44	.803	2.245	.087
	4-6 yıl	44	3.79	.761		
	7-9 yıl	13	3.44	1.19		
	10+ yıl	11	3.98	.804		
Devam Bağlılığı	1-3 yıl	52	2.12	.523	.583	.627
	4-6 yıl	44	1.99	.519		
	7-9 yıl	13	1.98	.731		
	10+ yıl	11	2.10	.588		
Normatif Bağlılık	1-3 yıl	52	2.95	.525	.723	.540
	4-6 yıl	44	2.83	.549		
	7-9 yıl	13	2.73	.633		
	10+ yıl	11	2.93	.495		

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında mevcut okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Anova testi sonuçlarına göre duygusal bağlılık ($F=2.245$; $p=.087$), devam bağlılığı ($F=.583$; $p=.627$) ve normatif bağlılık ($F=.723$; $p=.540$) boyutlarında öğretmenlerin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak 1-3 yıl süreyle aynı okulda çalışan öğretmenlerin normatif ve devam bağlılığı daha yüksekken, duygusal bağlılık alt boyutunda 10 yıl ve daha fazla aynı okulda çalışan öğretmenlerin bağlılığı yüksek bulunmuştur.

Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Türü

Bağlılık Boyutları	Okul Türü	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	İlkokul (A)	26	3.53	1.03	1.711	.185	
	Ortaokul (B)	77	3.72	.825			
	Lise (C)	17	3.32	.560			
Devam Bağlılığı	İlkokul (A)	26	2.28	.508	3.763	.026	A-B
	Ortaokul (B)	77	1.96	.539			
	Lise (C)	17	2.14	.570			
Normatif Bağlılık	İlkokul (A)	26	2.89	.501	1.575	.211	
	Ortaokul (B)	77	2.93	.573			
	Lise (C)	17	2.76	.418			

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında çalıştıkları okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Anova testi sonuçlarına göre duygusal bağlılık ($F=1.711$; $p=.185$) ve normatif bağlılık ($F=1.575$; $p=.211$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak devam bağlılığı ($F=3.763$; $p=.026$) alt boyutunda ilkokulda çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7: İş Doyum Düzeyi ve Cinsiyet

İş Doyumu Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İçsel Doyum	Kadın	96	60.68	5825.50	1134.500	.908
	Erkek	24	59.77	1434.50		
Dışsal Doyum	Kadın	96	59.20	5683.50	1027.500	.412
	Erkek	24	65.69	1576.50		

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin içsel doyum, dışsal doyum düzeylerinde cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre içsel doyum ($U=1134.500$; $p=.908$), dışsal doyum ($U=1027.500$; $p=.412$) boyutlarında kadın ve erkek İngilizce öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak içsel doyumda kadınlar dışsal doyumda ise erkekler daha yüksek ortalamaya sahiptir.

Tablo 8: İş Doyum Düzeyi ve Mesleki Kıdem

İş Doyumu Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	n	Sıra Ort.	X^2	p
İçsel Doyum	1-5 yıl	14	78.86	3.886	.274
	6-10 yıl	35	61.17		
	11-15 yıl	38	57.51		
	16 yıl+	33	56.29		
Dışsal Doyum	1-5 yıl	14	55.11	1.119	.772
	6-10 yıl	35	60.07		
	11-15 yıl	38	64.93		
	16 yıl+	33	58.14		

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin içsel doyum, dışsal doyum düzeylerinde mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre içsel doyum ($X^2=3.886$; $p=.274$) ve, dışsal doyum ($X^2=1.119$; $p=.772$), boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak içsel doyumda 1-5 yıl kıdemi olanlar, dışsal doyumda ise 11-15 yıl kıdemi olanlar daha fazla iş doyumuna sahiptir.

Tablo 9: İş Doyum Düzeyi ve Mevcut Okuldaki Çalışma Süresi

İş Doyumu Alt Boyutları	Mevcut okulda çalışma süresi	n	Sıra Ort.	X ²	p
İçsel Doyum	1-3 yıl	52	58.64	1.703	.636
	4-6 yıl	44	65.32		
	7-9 yıl	13	58.92		
	10+ yıl	11	51.86		
Dışsal Doyum	1-3 yıl	52	53.30	4.634	.201
	4-6 yıl	44	67.59		
	7-9 yıl	13	58.92		
	10+ yıl	11	68.05		

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin içsel doyum, dışsal doyum düzeylerinde mevcut okuldaki çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre içsel doyum ($X^2=1.703$; $p=.636$) ve dışsal doyum ($X^2=4.634$; $p=.201$), boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tüm gruplar neredeyse nötr düzeyinde içsel ve dışsal doyuma sahip görülmektedir

Tablo 10: İş Doyum Düzeyi ve Okul Türü

İş Doyumu Alt Boyutları	Okul Türü	n	Sıra Ort.	X ²	p	Anlamlı Fark
İçsel Doyum	İlkokul (A)	26	64.23	8.315	.016	A-B
	Ortaokul (B)	77	64.21			A-C
	Lise (C)	17	38.00			
Dışsal Doyum	İlkokul (A)	26	68.40	4.307	.116	
	Ortaokul (B)	77	61.01			
	Lise (C)	17	46.09			

Araştırmaya katılan İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin içsel doyum, dışsal doyum alt boyutlarında çalıştıkları okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre içsel doyum alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($X^2=8.315$; $p=.016$). İlkokul öğretmenleri ortaokul ve lise öğretmenlerine kıyasla daha yüksek içsel doyuma sahiptir. Dışsal doyum düzeyinde ise okul türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır ($X^2=3.886$; $p=.274$). Ancak lise öğretmenleri en düşük dışsal doyuma sahiptir.

Tablo 11: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile Genel İş Doyumları Arasındaki Çoklu Regresyon Sonuçları

	B	SHB	β	t	P	Tolerans	VIF
Sabit	2.844	.263	-	10.820	.000	-	-
Duygusal Bağlılık	.243	.047	.450	5.222	.000	.718	1.393
Devam Bağlılığı	-.177	.070	-.212	-2.523	.013	.755	1.324
Normatif Bağlılık	.141	.068	.167	2.089	.039	.833	1.200

R=0.618 R²=0.382

F=23.883 p=.000

Araştırmada örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının, genel iş doyumunu yordama gücü tespit edilmek istenilmiştir. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile genel iş doyumları arasında pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı ile genel iş doyum düzeyleri arasında ise negatif düzeyde ve düşük bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu açıdan bakıldığında düşük de olsa anlamlı bir ilişki olduğu tabloda belirtilmiştir. Öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile genel iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki ele alındığında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu vurgulanmıştır. Buna göre örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile İçsel Doyumları Arasındaki Çoklu Regresyon Sonuçları

	B	SHB	β	t	P	Tolerans	VIF
Sabit	3.272	.309	-	10.595	.000	-	-
Duygusal Bağlılık	.139	.055	.242	2.548	.012	.718	1.393
Devam Bağlılığı	-.245	.082	-.275	-2.973	.004	.755	1.324
Normatif Bağlılık	.201	.080	.223	2.532	.013	.833	1.200

R=0.498 R² =0.248

F=12.729 p=.000

Regresyon analizi bulgularına göre, örgütsel bağlılık boyutları ile içsel doyum arasında kurulan çoklu regresyon modeli önemli bulunmuştur (P=0.00). Duygusal bağlılık içsel doyumunu etkileyen en önemli bağımsız değişkendir ve bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (P=0.012). İçsel doyumunu etkileyen bir diğer örgütsel bağlılık değişkeni devam bağlılığıdır. Ancak devam bağlılığı boyutu içsel doyumunu negatif yönde etkilemektedir (B=-.245; P=0.004). Normatif bağlılık boyutuna bakıldığında ise içsel doyum ile arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile Dışsal Doyumları Arasındaki Çoklu Regresyon Sonuçları

	B	SHB	β	t	P	Tolerans	VIF
Sabit	2.202	.311	-	7.075	.000	-	-
Duygusal Bağlılık	.399	.055	.603	7.233	.000	.718	1.393
Devam Bağlılığı	-.075	.083	-.073	-.902	.369	.755	1.324
Normatif Bağlılık	.052	.080	.050	.642	.522	.833	1.200

R=0.650 R² =0.422

F=28.227 p=.000

Örgütsel bağlılık alt boyutları ile dışsal doyum arasında kurulan çoklu regresyon modeli önemli bulunmuştur (P=0.00). Duygusal bağlılık dışsal doyumunu etkileyen en önemli bağımsız

değişken olarak yer almakta olup bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($B=.399$; $P=0.000$). Devam bağlılığı ($P=.369$) ve normatif bağlılık ($P=.522$) boyutlarına bakıldığında ise dışsal doyum üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı ortaya konmuştur.

Sonuç ve Tartışma

İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumları ile olan ilişkisini saptamak amacıyla yapılan bu çalışmada öncelikle demografik değişkenlerin İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumları üzerinde ne denli etkili olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Elde edilen bu bulgu literatür ile benzerlik göstermektedir. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda çoğu kez de yönetici pozisyonunda çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları kurum ikinci planda kalmakta ve örgüte genellikle erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır.

Bu araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerin birbirlerine benzer iş doyumunu düzeylerine sahip oldukları saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Clark, Oswald ve Warr, 1996; Erdem ve Demirel, 2009; Kış, Gürgür ve Akçamete, 2012; Sargent ve Hannum, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008) çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu durumda iş doyumunu sadece cinsiyetle açıklanamayacağı açıktır. Bazı araştırmalarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, iş doyumunu etkileyen bazı etkenler bakımından, yaptıkları işten daha az doyumlu oldukları belirlenmiş (Bishay, 1996; Günbayı, 2001; Menon ve Reppa, 2011; Mwamwenda, 1997; Güner, 2007); bazı çalışmalarda ise öğretmenlerin iş doyumuyla cinsiyetleri arasında bir ilişki veya farklılık bulunmamıştır. Pek çok çalışmada incelenen etkenler açısından kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Abd-ElFattah, 2010; Akiri ve Ugborugbo, 2009; Aydınay, 1996; Klecker and Loadman, 1999; Ma ve MacMillan, 1999; Oshagbemi, 2000; Özdayı, 1990; Spear, Gould ve Lee, 2000). Bu durum, işin kendisine yönelik olarak mesleki gelişime, sorumluluk almaya, başarı duygusuna ve takdir edilmeye, kadınların erkeklerden daha fazla önem verdikleri (Akman, Kelecioğlu ve Bilge, 2006) şeklinde açıklanabilir. Başka bir açıdan bakıldığında öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünü, erkeklerin kadınlara göre daha düşük gördükleri, kadınların erkeklere göre daha düşük beklentilere sahip oldukları ve işte erkeklere göre çok daha kolay doyuma ulaştıkları şeklinde de yorumlanabilir (Witt and Nye, 1992). Cinsiyetin iş doyumunu üzerinde artırıcı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

İngilizce öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu Aydın, Akyüz, Yıldırım ve Köse (2017)'nin mesleki kıdemin öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkisi olduğunu saptayan bulguları ile örtüşmemektedir. Özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki kıdemi 16 yılı aşkın öğretmenlerin bağlılık düzeyleri arasında fark olmaması üzerinde daha derin araştırmalar yapılmasını gerektirmektedir. Bu durum mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler açısından ele alındığında özellikle ölçek sonuçlarının yöneticilerinin ellerine geçmesi endişesinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Öte yandan kıdemi 1-5 yıl arasında değişen öğretmenlerin tipik birer Y kuşağı olması ve bunun özelliklerini göstermesi de bağlılığın düşük olmasını açıklayabilecek bir faktör diye düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bu sonucu, Balcı'nın (1985) "Okul yöneticilerinin iş doyum düzeyi" başlıklı çalışması ile de tutarlıdır. Balcı'nın (1985) çalışmasında da okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri ile iş doyum düzeyleri

arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Aydınay'ın (1996), devlet, özel ve yabancı özel lise öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kıdem düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Taşdan ve Tiryaki'nin (2008) yaptığı çalışmada da özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

İngilizce öğretmenlerinin mevcut okuldaki çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu araştırmaya benzer bir sonuç da Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017)'nin yapmış olduğu çalışmada yer almıştır. Bu sonuçlar ışığında öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okuldaki çalışma süresinden bağımsız olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu çalışmalardan farklı olarak, Bozkurt ve Yurt (2013) yaptıkları çalışmada duygusal ve devam bağlılığının hizmet süresi değişkeninden bağımsız olduğunu fakat normatif bağlılığın hizmet süresi değişkeninden anlamlı şekilde etkilendiğini saptamıştır. Bu farklılığı oluşturan grupları da 6-11 yıl arası kurumda çalışanların normatif bağlılığının yeni işe başlayanlardan daha fazla olduğu şeklinde araştırmalarında açıklamışlardır.

Bu çalışmada mevcut okuldaki çalışma süresi ile iş doyum düzeylerine arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak mevcut okuldaki çalışma süresi ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmaların çoğunda, çalışanın örgüt içindeki çalışma süresi ile iş doyumunun birbiriyle yakından ilişkili olduğu saptanmıştır. Güner (2007) ve Şen (2008) yaptıkları araştırmalarda çalışma süresi arttıkça iş doyumunda artış görüldüğünü ortaya koymuştur.

Okul türü değişkeni İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık taşımadığı ancak devam bağlılığında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İlkokul öğretmenleri ortaokul öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde örgütsel bağlılık göstermektedirler.

İngilizce öğretmenlerin genel doyum ve içsel doyum düzeyi arasındaki okul türüne göre fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dışsal doyum düzeyinde ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgulara göre ilköğretim birinci kademedeki öğretmenlerin genel ve içsel doyumlarının diğer öğretmenlerden daha yüksek olmasının sebebi olarak daha az saat ders yüklerinin olması, küçük yaş grupları ile çalışıyor olmaları gösterilebilir. Ayrıca ilköğretim düzeyinde İngilizce öğretmenlerinin en temel görevinin dersi sevdirmek, yabancı dil ile ilgili bir farkındalık oluşturmaları olması, sınav, akademik başarı gibi kaygıların daha az olması önemi görülmektedir.

Jenkins ve Thomlinson (1992:22), duygusal bağlılık ve iş doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğunu, devam bağlılığı ve iş doyumları arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Allen ve Meyer (1990:18) yaptıkları araştırmaları sonucunda oluşturdukları derlemede devamsızlık ve işten ayrılma isteği ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında negatif anlamlı ilişkiler belirlenmişlerdir. Karataş ve Güleş (2010: 89) ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyli anlamlı ilişkiler belirlenmiş ve özellikle duygusal bağlılık faktörünün yüksekliğine vurgu yapmışlardır. İş doyumları ve örgütsel bağlılığın yaratıcılık üzerine ne tür bir etki yaptığının belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada yaratıcılık üzerine iki faktöründe anlamlı etkiler yaptığı belirlenmiştir (Çekmecelioğlu, 2006: 131).

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının, genel iş doyumunu yordama gücünü tespit etmek amacıyla yapılan Çoklu Regresyon Analizi sonuçlarında pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı ile genel iş doyum düzeyleri arasında ise negatif düzeyde ve düşük bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile genel iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki ele alındığında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu araştırma sonuçlarında yer almıştır. Buna göre örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile genel iş doyumları arasında pozitif yönde bir ilişki çıkması oldukça istenen bir

durumdur; çünkü çalışanlar bu sayede kendilerini hem genel anlamda mutlu hissetmekte hem de çalıştıkları kurumla kendilerini ilişkilendirmektedir.

Regresyon analizi bulgularına göre duygusal bağlılık içsel doyumunu etkileyen en önemli bağımsız değişken olarak yer almaktadır ve bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre duygusal bağlılığın içsel doyum üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile içsel doyumları arasında pozitif çıkan ilişki öğretmenlerin hem işlerini yaptıktan sonra kendilerini başarılı ve doyum olmuş hissettiklerini hem de okullarıyla manevi ilişkilerinin güçlü bir şekilde kurulmuş olduğunu göstermektedir. Devam bağlılığı boyutu içsel doyumunu negatif yönde etkilemektedir. Bu doğrultuda devam bağlılığının içsel doyum üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ifade edilmiştir. Normatif bağlılık boyutuna bakıldığında ise içsel doyum ile arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre normatif bağlılığın içsel doyum üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Öğretmenlerin normatif bağlılıklarının içsel doyumları ile pozitif yöndeki ilişkisi öğretmenlerin çalıştıkları okulla aralarında toplumsal normlara uygun bir anlayışı benimsediklerini göstermektedir; çünkü öğretmenler hem kendi çabaları hem de kuruma duydukları minnet duygusunun muhakemesi sonucunda bu bağlılık türünün içinde yer almışlardır.

Duygusal bağlılık dışsal doyumunu etkileyen en önemli bağımsız değişken olarak yer almakta olup bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre duygusal bağlılığın dışsal doyum üzerinde olumlu etkisi vardır. Pozitif yönde çıkan bu ilişki sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda başarılarının onore edildiği, çalışma şartlarının iyileştirildiği sürece duygusal bağlılıklarının da buna paralel olarak artış göstereceği görülmektedir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ele alındığında ise dışsal doyum üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı belirtilmiştir. Buna göre öğretmenler kadrolu olduklarından ve işlerini garanti gördüklerinden dolayı devam bağlılığına sahip olmamakta, bulundukları kurumlardan ayrılmalari durumunda bunu bir kayıp olarak nitelendirmemektedir.

KAYNAKÇA

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Longitudinal effects of pay increase on teachers' job satisfaction: A motivational perspective. *The Journal of International Social Research*, 3(10), 11-21.
- Akçamete, G., Kamer S. & Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş doyumunu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akiri, A.A. ve Ugborugbo, N.M. (2009). Analytic examination of teachers' career satisfaction in public secondary schools. *Studies on Home and Community Sciences*, 3(1), 51-56.
- Akman, Y. Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angı, A. (2002). A comprehensive study concerning the job satisfaction of the instructors associated with students' evaluation. *Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *S.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydınay, A. (1996). İş doyumunu ve denetim odağı arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bayram, L. (2009). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 126.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences* (3), 147-154.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Crossman ve Haris (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çöl, G. & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağlı, A.; Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 17 (68), 1765-1777.
- Demirel, F. (2006). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 116.
- Deniz, M. (2005). Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ed. Mehmet Tikici (Ed.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dinham, S. ve Scott, C. (1997). Modeling teacher satisfaction: findings from 892 teaching staff at 71 schools. *ERIC Documents*, ED 408247.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Erdem, A.R. ve Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin “denetim” boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy* (4)1.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictions of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 10.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.

- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Güner, A. R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Jenkins, M., ve Thomlinson, R. P. (1992). Organisational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intentions". *Management Research News*, 15(10), 18-22.
- Hulpia, H. Devos, G. ve Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291–317.
- Huselid, M. A.& Day, N. E. (1991). Organizational Commitment Job Involvement and Turnover: A Sstantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 380-391.
- Kara, M. M. (2010). The relation of job satisfaction with happiness and success level. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karataş, S , Güleş, H . (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 3 (2) , 74-89 .
- Kış, A. Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 272 – 294.
- Klecker, B.M. ve Loadman, W.E. (1999). Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Education*, 119(3), 504–513.
- Ma, X. ve MacMillan, R. B. (1999). Influence of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93, 39-47.
- Menon Eliophotou M. ve Reppa, A. A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership and Management*, 31(5), 435-450.
- Meyer, J. ve Allen, N. (1997), "Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application", Sage Publications
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Mwamwenda, T. S. (1997). Occupational stress among secretarial personnel at the University of Transkei. *Psychological Reports*, 81(2), 418.
- Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumı ve iş stresinin karşılaştırmalı analizi. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Perie, M. ve Baker, D. P. (1997). Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. *Statistical Analysis*

- Report 1997, U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement, <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf> 19 Haziran 2012 tarihinde indirilmiştir.
- Sargent, T. ve Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: career satisfaction among primary school teachers in rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.
- Shann, M.H. (1998). Personal Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle Schools. *Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73.
- Spear, M. Gould, K. ve Lee, B. (2000). Who would be a teacher? A review of factors motivating and demotivating prospective and practicing teachers. Slough: National Foundation for Educational Research.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, yıl 9, sayı 18, 160-174.
- Şahin, İ. (1999). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şen, T. (2008). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Thompson, D. P., McNamara, J. F. & Hoyle, J. R. (1997). Job Satisfaction in Educational Organizations: A Synthesis of Research Findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- Uğraşoğlu, İ. K. & Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 6(4), 10-38.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Wolpin, J., Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1991). Is Job Satisfaction an Antecedent or a Consequence of Psychology Burnout?. *Human Relations*, 44(2), 193-209.
- Wu, J. & Liu, A. M. (2006). A Study on the Relationship Between Organizational Commitment and Task Performance in Chinese Constuction Firms, Boyd, D. (Ed) Procs. 22nd Annual ARCOM Conference, Birmingham, UK, Association of Researchers in Construction Management, 207-217.
- Yalçın, A. & İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 395-412.
- Yeğin, M. (2009). İdari personelin iş doyumuna üzerine bir araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: the role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.