

T. C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

İLKOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞLERİNİ ANLAMLI BULMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sabri AKAR

ŞANLIURFA-2022



T. C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

İLKOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞLERİNİ ANLAMLI BULMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sabri AKAR

Danışman

Doç. Dr. Ragıp TERZİ

ŞANLIURFA-2022

T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Doç.Dr.Ragıp Terzi danışmanlığında, Sabri AKAR'ın hazırladığı "İlkokulda Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu bu çalışma 08/02/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

☐ Oybirliğiyle / ☐ Oy çokluğu ile

İmza

Danışman	: Doç.Dr. Ragıp TERZİ	
Üye	: Doç.Dr. Ahmet GÖÇEN	
Üye	: Dr.Öğrt.Üyesi Muhammet BAŞ	

Bu tezin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında yapıldığını ve enstitümüz kurallarına göre düzenlendiğini onaylarım.

…../02/2022
Prof. Dr. Şevket ÖKTEN
Enstitü Müdürü

Bu çalışma: ……...Tarafından Desteklenmiştir.

Proje No: ……

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

	T.C. **HARRAN ÜNİVERSİTESİ** **TEZLİ YÜKSEK LİSANS** **ORİJİNALLİK RAPORU ve BEYAN FORMU**	**Doküman No** : HRÜ-KYS-FRM-015 **YayınTarihi** : 08/02/2022 **Revizyon No** : **RevizyonTarihi** : **Sayfa No** : 3 / 1

ÖĞRENCİNİN	
Öğrenci No	205234002
Adı / Soyadı	Sabri AKAR
Anabilim Dalı/Programı	Eğitim Bilimleri / Tezli Yüksek Lisans
Tez Konusu	İlkokulda Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen yüksek lisans çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin, 12/01/2022 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 13'tür. Ayrıca yüksek lisans çalışması hiçbir blok kopyalama içermemektedir.

Uygulanan filtrelemeler:
1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
2- Kaynakça hariç
3- Alıntılar hariç/dâhil
4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi, Harran Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini ve Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans çalışması Orijinallik Raporu alınması ve kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

12/01/2022

Sabri AKAR

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 12/01/2022

Doç.Dr.Ragıp TERZİ

Danışman

ÖZET

İLKOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞLERİNİ ANLAMLI BULMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

AKAR, Sabri

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ragıp TERZİ

Ocak, 2022, 121 sayfa

Bir ülkenin kültürünün ve eğitimli nesillerinin oluşumunda öğretmenlerin etkisi oldukça büyüktür. Bu nedenle de işlerini anlamlı bulmaları büyük önem arz eder. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları ve öğrencilerine de anlamlılığı aşılamaları gerekmektedir. Böylelikle bireyler sosyal, ruhsal ve entelektüel anlamda gelişmekte ve topluma katkı sunacak işler yapabilmektedirler. Bu nedenle bu çalışmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerinde anlam bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki farklı demografik özelliklere göre incelenmiştir. Araştırmada, nicel bir yöntem olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya Şanlıurfa ili merkez ilçelerindeki (Haliliye, Karaköprü ve Eyyübiye) kamuya bağlı ilkokullarda görev yapan 403 öğretmen katılmıştır. Örneklem seçiminde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak merkez ilçelerde bulunan ilkokullardan çalışmaya seçilecek öğretmen sayısı belirlenmiş ardından uygun örnekleme yöntemi sayesinde katılımcılardan veriler toplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, işlerinde anlam bulma düzeylerini olumsuz yönde en çok etkileyen konular; iş arkadaşları tarafından "değer verilmeyi hissetme", "aile hissi duyma" ve "iş arkadaşları ile vakit geçirme" olarak belirlenmiştir. İşten anlam bulma düzeylerini olumlu yönde en çok etkileyen konular ise "yaptığım işin büyük bir amaca hizmet etmesi", "işimi yaparken manevi bir güç hissetme", "hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur" konuları

olmuştur. Cinsiyet ve mezun olunan okul türü değişkeni öğretmenlerin işten anlam bulma düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılaşma yaratmadığı, ancak medeni durum, bulunulan okuldaki çalışma süresi, yaş ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde fark olduğu ortaya çıkmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde en çok etkileyen konular "okulun problemlerini kendi problemlerim gibi görme" ve "bu okulun benim için özel bir yeri vardır" maddeleri olmuştur. Bağlılık düzeylerini olumsuz yönde en çok etkileyen konular ise "bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu hissettiğim için okuldan ayrılmam" ve "okulumdan şu an ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim" konuları olmuştur. Cinsiyet, medeni durum, yaş, bulunulan okuldaki çalışma süresi ve mesleki kıdem değişkenleri ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı düzeyde fark yaratmamış, mezun olunan okul türüne göre ise diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin örgütlerine daha çok bağlı oldukları görülmüştür.

Anlamlı iş ve örgütsel bağlılık konuları arasındaki korelasyon incelendiğinde ise her iki ölçekten elde edilen verilerin analiz sonucuna göre genel olarak ölçeklerin toplamında ve boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, Öğretmen, Anlamlı İş, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS' LEVEL OF FINDING THEIR JOBS MEANINGFUL AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

AKAR, Sabri

Master's Thesis

Department of Educational Sciences

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ragıp TERZİ

January, 2022, 121 pages

Teachers have a great influence on the formation of a country's culture and educated generations. For this reason, it is of great importance that they find their work meaningful. Teachers need to find their work meaningful and instill meaningfulness in their students. In this way, individuals can develop socially, spiritually and intellectually and do things that will contribute to society. Therefore, in this study, the relationship between primary school teachers' levels of finding meaning in their work and their organizational commitment was examined according to different demographic characteristics. Relational screening model, which is a quantitative method, was used in the research. 403 teachers working in public primary schools in the central districts of Şanlıurfa (Haliliye, Karaköprü and Eyyübiye) participated in the research. By using the stratified sampling method in the selection of the sample, the number of teachers to be selected from the primary schools in the central districts was determined, and then data were collected from the participants by the convenient sampling method.

According to the opinions of the teachers participating in the research, the subjects that most negatively affect the level of finding meaning in their work are; were determined as “feeling valued”, “feeling a sense of family” and “spending time with colleagues” by their colleagues. The subjects that most positively affected the level of finding meaning in the job were "the work I do serves a great purpose", "feeling a spiritual power while doing my job", "there is no room for showing off for my personal benefit in my life". It was found that the variables of gender and the type of school graduated did not make a significant difference in the level of

teachers' finding meaning in work, but there was a significant difference according to the variables of marital status, working time at the current school, age and professional seniority.

According to the opinions of primary school teachers, the issues that most positively affected the organizational commitment levels were the items "seeing the problems of the school as my own problems" and "this school has a special place for me". The issues that most negatively affected their commitment levels were "I won't leave the school because I feel a debt of gratitude towards the people at this school" and "I would feel guilty if I left my school right now". The variables of gender, marital status, age, working time at the current school and professional seniority did not make a significant difference in the organizational commitment levels of primary school teachers.

When the correlation between meaningful work and organizational commitment issues were examined, it was observed that there was a moderately positive and significant relationship between the total and dimensions of the scales, according to the results of the analysis of the data obtained from both scales.

Keywords: Primary School, Teacher, Meaningful Work, Organizational Commitment

İLKOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞLERİNİ ANLAMLI BULMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY TUTANAĞI II

ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ III

ÖZET IV

ABSTRACT VI

KISALTMALAR XI

TABLOLAR LİSTESİ XII

ŞEKİLLER LİSTESİ XIV

EKLER LİSTESİ XV

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM DURUMU

1.1.ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ 5

1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI 6

1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ 6

1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI 7

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 8

1.6. KAVRAM VE TERİMLER 8

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ANLAM OLGUSU 10

2.1.1. Anlamlı İş 12

2.1.2.Tarihsel Süreçte Anlamlı İş 17

2.1.3. Mow Araştırmasına Göre Anlamlı İşin Boyutları 19

2.1.3.1. Bir Yaşam Rolü Olarak İşi Merkeze Alma 19
2.1.3.2. İşle İlgili Toplumsal Normlar: Yetki ve Yükümlülük 19
2.1.3.3. İş Sonuçlarının Değeri 20
2.1.3.4. İş Hedeflerinin Önemi 20
2.1.3.5. Bireyin İş Rolü 21
2.1.4. Anlamlı İşin Bileşenleri 21
2.1.4.1.Benlik Duygusu 23
2.1.4.2. İşin Kendisi 23
2.1.4.3. Denge Duygusu 24
2.1.5. Anlamlı İşin Kaynakları 24
2.1.5.1. Benlik ve İşin Anlamı 24
2.1.5.2. Diğer Kişiler 26
2.1.5.3. İşin Bağlamı 27
2.1.5.4. Maneviyat 29
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI 29
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Örgütler İçin Önemi 31
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri 33
2.2.2.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme 33
2.2.2.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme 34
2.2.2.3.Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü İstek Duyma 34
2.2.2.4. Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme 35
2.2.2.5. İçselleştirme 35
2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması 35
2.2.3.1.Tutumsal Bağlılık 36
2.2.3.1.2. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması 37
2.2.3.1.2. Kanter'in Sınıflandırması 42
2.2.3.1.3. Etzioni'nin Sınıflandırması 43
2.2.3.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması 44
2.2.3.1.5. Penley ve Gould'un Sınıflandırması 45
2.2.3.2. Davranışsal Bağlılık 47
2.2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı 48

2.2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı 49
2.2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı 50
2.2.4. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar 51
2.2.4.1.İş Tatmini 51
2.2.4.2.Mesleğe Bağlılık 52
2.2.4.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık 53
2.2.4.4. Sadakat 54
2.2.4.5. İtaat 55
2.2.4.6.Göreve Bağlılık 56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ 57
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM 57
3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 61
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 61
3.3.2. Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği 61
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 63
3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ 64
3.5. VERİLERİN ANALİZİ 65
3.5.1. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği 66

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİ 67
4.1.1.Anlamlı İş Ölçeğinin Geçerliği ve Güvenirliği 67
4.1.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği 69
4.2. ÖLÇEKLERDEN TOPLANAN VERİLERİN NORMALLİK ANALİZİ 71
4.3. BİRİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR 72
4.4. İKİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR 74
4.4.1 Cinsiyet 74
4.4.2. Medeni Durum 75
4.4.3.Yaş 76

4.4.4.Mezun Olunan Okul Türü 79
4.4.5.Toplam Hizmet Süresi 80
4.4.6.Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi 83
4.5.ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR 85
4.6. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR 87
4.6.1.Cinsiyet 88
4.6.2.Medeni Durum 88
4.6.3.Yaş 89
4.6.4. Mezun Olunan Okul Türü 91
4.6.5. Toplam Hizmet Süresi 92
4.6.6. Bulundukları Okuldaki Hizmet süresi 94
4.7. BEŞİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR 96
SONUÇ 99
ÖNERİLER 104
KAYNAKÇA 106
EKLER

KISALTMALAR

Akt.	**:** Aktaran
ANOVA	**:** Varyans Analizi
D	**:** t- testi Etki Büyüklüğü
f	**:** Frekans
AİÖ	**:** Anlamlı İş Ölçeği
İA	**:** İşte Anlam
İAA	**:** İşte Anlam Arayışı
İŞİ	**:** İş İlişkileri
İŞA	**:** İşte Aşkınlık
İŞT	**:** İşte Tevazu
İAL	**:** İşte Anlam Liderliği
ÖBÖ	**:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği
DUB	**:** Duygusal Bağlılık
DEB	**:** Devam Bağlılığı
NB	**:** Normatif Bağlılık
KMO	**:** Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
KO	**:** Kareler Ortalaması
N	**:** Veri Sayısı
η 2	**:** Varyans Analizi Etki Büyüklüğü (eta-kare)
p	**:** Anlamlılık Düzeyi
sd	**:** Serbestlik Derecesi
SPSS	**:** Statistical Package for the Social Sciences
ss	**:** Standart Sapma
t	**:** t-Testi
$\bar{X}$	**:** Aritmetik Ortalama
vb.	**:** ve benzeri
vd.	**:** ve diğerleri
ve ark.	**:** ve arkadaşları
%	**:** Yüzde

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çalışmanın Evrenine Ait Bilgiler 58
Tablo 2: Örneklem Büyüklüğü Belirleme Tablosu 58
Tablo 3: Okullara Dağıtılan, Geri Toplanan, Geçersiz Sayılan ve Örnekleme Alınan Anket Sayısı 59
Tablo 4: Çalışmanın Örneklemine Ait Demografik Bilgiler 60
Tablo 5: Anlamlı iş Ölçeği Boyutlarının Yer Aldığı Maddeler 63
Tablo 6: Korelasyon Katsayısına (*r*) Göre İlişki Düzeyleri 66
Tablo 7: Anlamlı İş Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Değerleri 68
Tablo 8: Anlamlı İş Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Çalışması Sonuçları 68
Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Değerleri 70
Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlik Çalışması Sonucu 70
Tablo 11: Kullanılan Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri 71
Tablo 12: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler 72
Tablo 13: İlkokul Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları 74
Tablo 14: İlkokul Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları 75
Tablo 15: İlkokul Öğretmenlerinin İşlerinde Anlam Bulma Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımının Betimsel Verileri 76
Tablo 16: Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları 78
Tablo 17: Mezun Olunan Okul Türüne Göre *t* Testi Analiz Sonucu 79
Tablo 18: Mezun Olunan Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları 80
Tablo 19: Toplam Hizmet Sürelerine Göre İlkokul Öğretmenlerinin İşlerinden Anlam Bulma Düzeylerinin Betimsel Verileri 81
Tablo 20: Toplam Hizmet Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları 82
Tablo 21: Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre İlkokul Öğretmenlerinin İşlerinde Anlam Bulma Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler 83

Tablo 22: Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA)Sonuçları 85
Tablo 23: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler 86
Tablo 24: İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları 88
Tablo 25: İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları 89
Tablo 26: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Betimsel Verileri 90
Tablo 27: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları 91
Tablo 28: İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları 92
Tablo 29: Toplam Hizmet Sürelerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler 93
Tablo 30: Toplam Hizmet Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları 94
Tablo 31: Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre İlkokul Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler 95
Tablo 32: Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 96
Tablo 33: İlkokul Öğretmenlerinin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları 97

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Pratt ve Ashforth'un İş ve Kişilik Modeli 16
Şekil 2: Anlamlı İşin Bileşenleri 22
Şekil 3: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması 36
Şekil 4: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli 38
Şekil 5: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı 47
Şekil 6: Anlamlı İş Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı 67
Şekil 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı 69

EKLER LİSTESİ

Ek-1: Kişisel Bilgi Formu ek s.1

Ek-2: Anlamlı İş Ölçeği ek s.2

Ek-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ek s.3

Ek-4: Anket Uygulama İznİ ek s.4

Ek-5: Ölçek Kullanım İzni ek s.5

GİRİŞ

Örgütler belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş toplumsal unsurlardır. Bu unsurlar içinde insanlar, yaşamı kolaylaştırmak, üretkenliği arttırmak ve sonucunda da mutluluk elde etmek için örgütlü yaşamı benimser Toplumsal yaşam içinde, örgütler her zaman resmi veya resmi olmayan şekilleriyle karşımıza çıkmakta iken, insanların ise bu örgütlü yapılar içinde sadece rolleri değişmektedir. İnsan, bazı örgütler içinde etkin olarak görev yaparken, başka örgütlerde ise edilgen durumda olup hizmet bekleyen tarafta durabilmektedir. Örgütlerin amaçlarına ulaşması, etkin ve verimli mal ve hizmet ortaya koyması yok olmaması açısından son derece önemlidir. Bu anlamda, örgüt içinde verimliği ve üretkenliği yüksek tutmak için kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan ve örgütün amaçlarını benimsemiş çalışanlara ihtiyaç duyulur. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramı ortaya çıkmakta ve son elli yıldır üzerinden en çok çalışılan konulardan biri olma özelliğine sahip olmaktadır (Gündoğan, 2009).

TDK'ya (Türk Dil Kurumu) göre bağlılık, "birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" anlamına gelmektedir (2021). İnsanların milletine, devletine, işine veya örgütüne bağlılık göstermesi oldukça sık görülen davranış şeklidir. Örgüt içinde insan davranışlarının incelenmesi gerçeği 1900'lü yıllara kadar uzanmaktadır. Bu durum ilk defa Taylor (1914) tarafından Bilimsel Yönetim Yaklaşımı kuramında temellendirilmiştir. Buna göre, Taylor (1914) örgüte fayda veren bireylerin örgütte kalmaları gerektiğini belirtmiş, örgüt ile birey arasında ekonomik bir çıkara dayalı (hesapçı bağlılık, araçsal bağlılık) bağlılığın olduğunu ifade etmiştir (Maslakçı ve Sürücü, 2018, s.50). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı duyduğu bağın kuvveti anlamına gelir (Kalaycı, 2022). Örgütsel bağlılığın çalışanların iş performanslarına olumlu yönde etki ettiği, ürün ve hizmet kalitesinin de bu doğrultuda arttığı gözlenmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.38). Örgüte bağlılık duymak örgütlerin yaşam ve sundukları hizmetlerin kalitesini önemli ölçüde belirlediği için alan yazında konu ile ilgili birçok çalışmanın yapıldığı görülmüştür (Gündoğan, 2009). Balay (2000) bağlılık duygusunun örgütler için hayati bir önem arz ettiğini ve neden olduğu bazı konulardan dolayı sürekli incelenen bir konu olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılığın işe devam etme, işi bırakma, işe geç gelme,

işten doyum sağlama, işi yaparken moral bulma, kararlara katılımda etkin rol oynama, örgütü için olumlu fikirler sunma gibi örgüt üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmiştir. (Balay, 2000, s.1).

Günümüz dünyasında hızla değişen iş çevreleri, çalışanlardan beklenilen performansın yüksek oluşu, artan rekabet ve insanların ihtiyaçları ile beklentilerinin sürekli değişmesi gibi nedenlerden dolayı çalışanları örgütlerde tutmak oldukça zor bir hal almaya başlamıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s.542). Yetişmiş, kalifiye bir elemanın çalışma ortamından ayrılması örgüt için oldukça yüksek maliyetlere yol açabilir. Bunun dışında toplum içinde yetişmiş ve eğitimli çalışan bulmak örgütler için ekstra ücret ve zaman kaybına yol açar. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması, bağlılıklarını etkiyecek unsurların bulunması oldukça önemlidir (Durna ve Eren, 2005, s.211).

Örgüte karşı duyulan bağlılık örgüt içinde oluşabilecek birçok faktör ve tutumdan doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen bir olgudur. Örgüt içindeki bireylerin davranışları sonucunda çalışanlarda bağlılık duygusu zayıf ya da güçlü bir şekilde ortaya çıkabilmektedir (Gündoğan, 2009). Örgüt liderinin adil davranması veya iş arkadaşlarının birbirlerine karşı tutumları bağlılığı etkileyecek birkaç hususta bazılarıdır. Örgütlerde asıl önemli olan kavram verimliliktir ve verimlilikten söz edebilmek için de çalışanların örgütlerine karşı bağlılık duymaları gerekmektedir. Çağdaş örgütler bağlılık kavramını üyeleri arasında geliştirmek için birçok çalışmalar yapmakta ve politikalar üretmektedirler (Şencan, Aydıntan ve Yeğenoğlu, 2011). Bu anlamda örgüt yöneticileri çalışanların değerli birer eleman olduklarını hissettirmek, alınan kararlara katılım göstermelerini teşvik etmek, örgüt içinde iletişim kanallarını sürekli açık tutarak sağlıklı bir iletişim ortamı kurmaya çalışmak gibi yöntemler geliştirirler (Bayram, 2005, s.137).

Örgüt üyelerinin sergiledikleri davranışların tümünde örgütsel bağlılık düzeyleri yatar. Ancak örgütsel bağlılığın kendisiide birçok faktörden dolaylı veya doğrudan etkilenmektedir. Alan yazın incelendiğinde bağlılığı etkileyen faktörlerin farklı araştırmacılar tarafından değişik şekillerde sınıflandırıldığı görülür.

Zahra (1984) yaptığı çalışmada bağlılığı etkileyen faktörleri 3 gruba ayırmıştır. Zahra'ya göre bağlılık, çalışanların geçmişe ait iş birikimleri, çalışanların

kişilik özellikleri ve örgütün sahip olduğu özellikler olarak gruplandırır. Northcraft ve Neale (1990) ise bağlılığı kişisel faktörler, örgüt içi ve örgüt dışı faktörler şeklinde gruplandırır. Bütün bunların dışında örgütsel bağlılığı bireysel anlamda en çok etkileyen kavramlardan biri de anlamlı iş kavramıdır. Birey-örgüt uyumunu sağlamak kadar birey-iş uyumunu sağlamakta verimlilik açısından önemlidir. Son zamanlarda birey-iş uyumunda en etkili unsurun anlamlı iş olduğu yönünde görüşler ileri sürülmektedir (Kaya, 2020). Bir işte çalışmak günün en az sekiz saatini alır ve bu zaman dilimi makro anlamda hayatın büyük bir kısmına eşdeğerdir. Bu yüzden birçok kişi neden bu işi yapıyorum? Hayatımın anlamı nedir? Şeklindeki soruları kendine sorar? Yapılan işten anlam bulmak bireylerin yaşamak için motive olmasına destek olur (Göçen ve Terzi, 2019, s.1488). İşten anlam bulma, kişide doyum sağlayan, bireyi motive eden ve manevi olarak ödüllendiren bir kavramdır. Anlamlı bir iş deneyimi yaşayan kişiler, işlerinde amaç ve anlam bulurlar ve çalışarak büyük bir tatmin duygusu kazanırlar (Miller, 2008). Çalışılan işten anlam bulmak, kişiler ve kuruluşlar için önemlidir çünkü işten alınan memnuniyet verimin düzeyini etkiler. İş tatmini, yaşam doyumuyla bütünleşir veya ona paralel gider. Çalışma ortamı ve kuruluşlar tarafından karşılanması beklenilen aidiyet ve bağlılık ihtiyacı, anlamlı bir iş yaşamına ilişkin beklentilerin karşılanmasıyla paraleldir.

Pratt ve Ashforth (2003) işin anlamının işin kendisinin veya yapıldığı ortamın içsel niteliklerinden elde edilebileceğini açıklar ve bir bireyin işine ve çalışma ortamına verdiği anlamın aynı zamanda kimliğiyle yakından bağlantılı olduğu söyler. Bu nedenle iş ve çalışma ortamı, çalışan için kimliği ve işi arasında bir uyum, bir eşleşme algıladığında anlamlıdır. Ayrıca bireyin çalışma ortamında içinde bulunduğu çalışma grubu ve işteki rolü ya da işin bireye yüklediği rol de bireyin işle ilgili kimlik oluşturmasına dolayısıyla da işinde anlam bulmasına katkı sağlar (Pratt ve Ashforth (2003).

Chalofsky (2003) bireylerin işlerinde anlam bulmalarını üç bileşen etrafında şekillendiğini söyler.

a) Benlik Duygusu: Benlik; kimlik, amaç ve eylemlilikle ilgilidir. Ben kimim, hayattaki amacım nedir, amacıma ne tür bir iş uyuyor, amacıma ulaşmam için ne kadar kontrol ve özerkliğe sahibim? Şeklindeki sorular kişinin benlik algısıyla ilgilidir. Ortaya çıkan yapıda benlik duygusu, tüm benliği işyerine getirebilmeye

odaklanmıştır. Bu durumda, kişi önce kendini tanımalıdır. Sıklıkla kendimize ne yapmak istiyorum? Sorusunu sorduğumuzda söylediğimiz şey aslında kişiliğimiz yani benliğimizin bir yansımasıdır. İş, kim olduğumuzdur, kimliğimizin bir parçasıdır; kendimizi nasıl gördüğümüzdür (Chalofsky and Cavallaro, 2013, s.335).

b) İşin Kendisi: İşin kendisi, görevin kişiliğimize nasıl uyduğu, görevi yerine getirmek için gereken yetkinliklerdeki ustalığımız, bireyleri ustalığa götüren sürekli öğrenme ve anlamlı işe katkı sağlamak için getirdiğimiz enerji ile ilgilidir.

c) Denge Duygusu: Sosyal hayatımızda ve işimizde başarılı olabilmemiz için her ikisi arasında bir denge kurmak zorundayız. İş yaşamında sürekli bir stres ve başka insanlarla çatışmak ya da işin koşturmacası içerinde kendimizi ve ailemizi ihmal etme sorunlarıyla karşılaşabiliriz. Bütün bu durumlar karşısında yaşanan stres hem bireyin psikolojik olarak yıpranmasına hem de iş yerinde verimli olmamasına neden olur. Bu nedenle iş ile özel yaşam arasında kişilerin denge kurması son derece önemlidir. İş yeri ile özel hayatı arasında bir denge kurmak, kişinin kendine ve ailesine zaman ayırması iş yerinde daha verimli çalışmasını sağlar.

Rosso, Dekas ve Wrzesniewsk (2010) işin anlamı üzerine yapılan çalışmaları incelemiş ve çalışanların işten anlam bulmalarını etkileyen 4 faktörün olduğunu belirtmiştir. Bu faktörleri ise benlik, işin bağlamı, diğer kişiler ve maneviyat olarak sıralamışlardır. Özellikle Y kuşağı olarak tabir edilen (1980-1999 yılları arasında doğanlar) çalışanların diğer nesillere oranla işlerinde anlam aradıkları, samimi ortamlarda daha verimli oldukları, samimi ortamların olmadığı iş yerlerinde ise iş değiştirme oranlarının diğer nesillere oranla 3 kat daha fazla olduğu ancak samimiyetin oluştuğu iş yerlerinde de çeviklik ve yenilikçilik konusunda diğer nesillere oranla 8 kat daha verimli oldukları söylenmektedir (Marketing Türkiye, 2018).

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM DURUMU

1.1.ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Bu çalışmanın ana problem cümlesi "ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nasıldır?" şeklinde ele alınmıştır.

Araştırma sürecinde ana probleme bağlı olarak aşağıda yer alan alt problemlere ilişkin cevap aranacaktır.

1) İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri nasıldır?

2) İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri

a) Cinsiyetlerine

b) Medeni durumlarına

c) Yaşlarına

d) Mezun olunan okul türüne

e) Toplam hizmet süresine

f) Bulundukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

3) İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?

4) İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri

a) Cinsiyetlerine

b) Medeni durumlarına

c) Yaşlarına

d) Mezun olunan okul türüne

e) Toplam hizmet süresine

f) Bulundukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

5) İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerinde anlam bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Örgütlerde devamlılığın ve verimliliğin yüksek olması katılımcılarının performanslarına bağlıdır. Devamlılık ve verimliliği doğrudan etkileyen en önemli faktörlerden biri ise örgütsel bağlılıktır. Ancak örgütsel bağlılık çok karmaşık bir yapıda olup bağlılığı etkileyen bir takım kişisel, örgüt içi ve örgüt dışı faktörler bulunur. Birey-iş uyumunu etkileyen en önemli faktör kişisel faktörlerdir. Ancak literatürde birey-iş uyumundan ziyade, birey-örgüt uyumunu inceleyen çok sayıda araştırma olduğu bilinmektedir. Birey-iş uyumunda en etkili unsurun anlamlı iş olduğu yönünde görüşler ileri sürülmektedir (Shamir, 1991). Gelişen ve değişen toplumlarda insanlar, maddi kazançtan çok işi ile bütünleşmeyi ve işten doyum elde etmeyi amaçlamaktadırlar. Nitekim Gardner, Csickszentmihalyi ve Damon'a (2001) göre de yaygın olarak bilinenin tersine, faaliyet ve doyumun en çok hissedildiği anların boş zamanlar değil, iş zamanlarında olduğunu dile getirmiştir.

İşten anlam bulmak, yapılan işin bağlamına, kişinin maneviyatına, beraber çalıştığı iş arkadaşlarına ve sosyal destek gruplarına bağlıdır (Rosso vd., 2010). İlkokullarda görev yapan öğretmenler açısından işten anlam bulma düzeyleri, öğrencilerin çok küçük yaşlarda olması, hayat serüvenlerinin daha en başında olmaları ve nasıl eğitileceklerse o yönde şekil alabilmeleri nedeni ile ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde olması beklenir. Bu nedenle ilkokul öğretmenlerinin örgüt içi veya dışından gelebilecek herhangi bir olumsuz durumda bile yapılan işten duyulan hazdan dolayı örgüt üyeliğini devam ettireceği düşünülür. Bu çalışmada da ilkokul öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgüt üyeliğini devam ettirmeleri arasında nasıl bir ilişki olabileceği konusunda ortaya somut veriler koymak ve verimli bir iş ortamı oluşturulabilmesine katkı sunmak amaçlanmıştır.

1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Dünyada meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler örgütlerin yapısında olduğu gibi iş ve işin algılanmasında da değişikliklere neden olmuştur. Önceleri insanlar yaptıkları işten kendi ihtiyaçlarını karşılayacak kadar maddi bir beklenti içindeyken günümüzde ise bu beklenti maddi kazancın ötesinde çok daha

farklı bir hal almıştır. İnsanlar para kazanmanın yanında işi sayesinde yeni arkadaşlıklar kurmak, belli bir statü ve yetkiye sahip olmak veya yaptığı işin üstün bir amaca hizmet ediyor olmasını ister (Toptaş, 2018, s.522). Bu nedenle günümüzde işin anlamlılığı konusu önem kazanmaya bağlamıştır. Literatür incelendiğinde anlamlı işin birey ve organizasyon üzerindeki etkileri içsel motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve üstün amaç çerçevesinde araştırıldığı görülür (Göçen ve Terzi,2019, s.1488). Eğitim örgütleri açısından ise anlamlı iş ile ilgili az sayıda akademik çalışmaya rastlanmıştır ancak eğitim doğası itibariyle anlamlı bir iş olarak görülebilir (Toptaş, 2016).

Bir ülkenin kültürünün ve eğitimli nesillerinin oluşumunda öğretmenlerin etkisi oldukça büyüktür. Bu nedenle de işlerini anlamlı bulmaları büyük önem arz eder. Gardner (2010), öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları ve öğrencilerine de anlamlılığı aşılamaları gerektiğini söyler. Böylelikle bireyler sosyal, ruhsal ve entelektüel anlamda gelişmekte ve topluma katkı sunacak ve kendilerini kabul ettirecek işler yapabilmektedirler (Toptaş, 2018, s.523). Literatürde öğretmenlerin iş veya mesleki doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırmaya rastlanmış ancak işlerini anlamlı bulmaları ile örgütsel bağılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgütsel bağılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlkokul öğretmenleri üzerinde bu çalışmanın yapılmasının nedeni ise, küçük çocuklara davranış öğretmek ve nasıl eğitilecekse o şekilde şekil alacağını bilmek öğretmenlerde üstün bir amaca hizmet ediyor düşüncesi yaratır. Bundan dolayı ilkokul öğretmenlerinin örgüt içinde olumsuz davranışlarla karşılaşsalar bile işine verdikleri anlam nedeniyle okul değişikliğine gitmeyecekleri düşünülür. Bundan dolayı çalışma, mevcut bir durum hakkında ortaya somut veriler koymak ve literatürde ki boşluğu doldurması açısından önem arz etmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

1) Çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının, ilkokul öğretmenlerinde işlerini anlamlı bulma düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymada yeterli olduğu varsayılmaktadır.

2) Çalışmaya katılan katılımcıların ölçeklerde yer alan maddelere içtenlikle ve doğru cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1) Çalışma 2020-2021 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa merkez ilçelerinde (Haliliye, Karaköprü ve Eyyübiye) yer alan resmi ilkokullarda görev yapan 403 ilkokul öğretmeninin görüşleriyle sınırlıdır.

2) Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin büyük çoğunluğu (308 kişi) 1-5 yıl arası görev yapan ilkokul öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bu nedenle çalışma tüm kıdem gruplarının eşit temsili açısından sınırlıdır.

3) Çalışma, kullanılan ölçeklerde yer alan maddeler ile ulaşılabilecek verilerle sınırlıdır.

1.6. KAVRAM VE TERİMLER

Çalışmada anlamlı iş, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif(ahlaki) bağlılık ele alınacak ana kavramları oluşturmaktadır.

Anlamlı İş: İnsanlar için herhangi bir nesne gibi, bir şeyler ifade etmesinden çok neden bu işi yapıyorum, neden buradayım? Şeklindeki soruların cevaplarını içeren ve kişi ile hayat amacı arasında uyuma işaret eden kavram olarak düşünülebilir (Göçen ve Terzi, 2019, s.1489).

Örgütsel Bağlılık: Bir örgütte yer alan çalışanın örgütüne karşı duyduğu psikolojik yaklaşımı ifade etmektedir. Yani kısaca çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda güçlü bir istek duyma kararına yol açan psikolojik durum olarak ifade edilebilir (Meyer and Allen, 1997, s.11).

Duygusal Bağlılık: Çalışanın, örgütün amaçları ile özdeşleşmesi, his olarak örgütüne bağlanması ve kendi tercihi sonucunda örgütünde kalmasını ifade etmektedir.

Devam Bağlılığı: Çalışanın örgütünden ayrılması sonucunda yaşayabileceği maddi kayıplar ve olumsuzlukları veya örgütte kalmanın getirilerini göz önünde bulundurarak örgütünde kalma isteğidir.

Normatif (Ahlaki) Bağlılık: Çalışanların içinde yer aldığı örgütte kalma ile ilgili kendilerini zorunluymuş gibi hissetmeleridir. Daha çok içinde bulunulan toplumun norm ve gelenekleri ile ilgilidir.

İKİNCİ BÖLÜM
KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde anlamlı iş ve örgütsel bağlılık konularının ana başlıkları altında çalışmanın kurumsal çerçevesine yer verilmiştir.

2.1. ANLAM OLGUSU

İnsanlar günlük hayat koşuşturması içinde hayatımın amacı veya anlamı nedir? Niçin bu işi yapıyorum? Tarzındaki soruları ve benzerlerini kendilerine çok kereler sormuştur. Bu soruların şeklinden de anlayacağımız üzere insanların hayatlarınki anlam arayışları, yaşamak için biricik motivasyon kaynağı olmuştur. Anlam bulma, bireylerin yaşamları süresince daha sağlıklı ve dengeli yaşamak için kişilere destek olan önemli bir içsel kaynaktır (Göçen ve Terzi, 2019, s.1489). Psikoloji, sosyoloji, örgüt yönetimi gibi alanlarda anlam üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde hemen hemen bütün çalışmalarda da görüleceği üzere anlam arayışı kavramını literatüre Frankl tarafından kazandırıldığı kabul edilir. Frankl kaleme aldığı İnsanın Anlam Arayışı kitabında Nazi kamplarında mahkûm olarak kaldığı zamanlarda hayatta kalmayı olay ve yaşadıklarına anlam yüklemesi sonucunda başardığını ifade eder. Frankl insanın doğasında anlam verme isteği bulunduğunu mahkûm hayatı sürdüğü yıllarda geliştirdiği logoterapi yaklaşımında açıklamıştır (1988, s.162). Frankl'a göre insanın anlam arayışı önemli bir güdüdür ve bu anlam sadece kişi tarafından bulunabilir olması nedeniyle de özel bir yapıdadır. Kitabının devamında şöyle der; "acı, kader ve ölüm bile olsa hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır. Acı ve ölüm olmadan yaşam tamamlanamaz" (Frankl, 1984, s.88). Frankl'a (1984) göre insanlar, kendilerini dış dünyaları ile bağlayarak yaşamda anlam bulmak için mücadele etmelidirler. Frankl'ın dediği gibi; yaşamdaki anlam, ancak bireyler kendileri hakkında öğrendiklerini dünyaya uydurduklarında, bencillikten uzaklaştıklarında bulunabilir (Frankl, 1984, s.133).

Frankl insanın anlam arayışı kitabında o yıllarda yapılan bir çalışmayı örnek gösterir. Çalışma özetle şu şekildedir; Fransa'da önceki yıllarda yapılan bir araştırmaya göre çalışmaya katılan insanların yüzde 89'u uğruna yaşayacağı bir şeye

ihtiyaç duyduğunu kabul etmiş, katılımcıların yüzde 61'i ise yaşamlarında uğrunda ölebilecekleri bir kişi veya bir şey olduğu yönünde cevaplar vermişlerdir. Benzer şekilde John Hopkins Üniversitesinde çalışan araştırmacıların, 48 üniversitede 8 bine yakın öğrenci üzerinde yaptıkları araştırmada ise öğrencilere kendileri için hayatta önemli olanın ne olduğu sorulmuş, öğrencilerin yüzde 16'sı çok para kazanmak şıkkını işaretlerken, yüzde 78'i ise yaşamımda önemli bir anlam ve amaç bulmak istiyorum şıkkını işaretlemişlerdir (Frankl, 1992, s.114).

Anlamla ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında ise araştırmacılar anlamı tanımlamak için bazı yaklaşımlar benimsemişlerdir. Göçen'e (2019) göre insanların hayatlarını sağlıklı bir şekilde devam ettirmeleri için anlam bulmaları önemlidir ve bireyin anlam bulması bireysel anlamda maddi kazanç elde etmekten ziyade, yaşadığı topluma veya örgüte ne kattığı ile ilgidir. Wong (1998), iki çeşit kişisel anlamın olduğunu iddia eder. Bireyler varlığının esas anlamını inanç, ruhsal durum ve felsefi düşünceler aracılığıyla bulabilirken sıradan günlük hayat içerisinde anlam bulmak için bazı amaçlar oluşturmak ve bu amaçları gerçekleştirmek için çaba harcamak gerektiğinin üzerinde durmuştur (s.405). Frankl'a (1992, s.115) göre yaşamda anlam bulanmanın üç yolu vardır. a) Sorumluluk almak, b) Sevgi yoluyla, c) Acı çekerek.

A) **Sorumluluk Alma:** Frankl Logoterapi yaklaşımında kendisine danışan hastalarının sorumluluklarının neler olduğu konusunda farkına varmalarını sağlamaya çalışır. Bu nedenle bireyin neye karşı, ne için ya da neden sorumlu olduğunu anlamalarını fark etmelerini sağlar. Bu farkındalık bireyin sorumluluk alma yolu ile anlam bulmasına yardımcı olacak önemli bir unsurdur.

B) **Sevgi Yoluyla:** Bir başka insanı, kişiliğinin en derinindeki özünden kavramanın tek yolu sevgidir. Sevgi sayesinde, kişi sevilen insandaki temel kişilik özelliklerini görebilecek durama gelir. Sevgi yoluyla sadece insanlarda değil yaptığımız veya uğraştığımız işlerimizde de bir anlam bulmuş oluruz. Başkalarını ya da çalıştığımız işi sevmek, başkaları için gerekli olduğumuzu hissetmek anlam bulmamızı sağlayan önemli bir unsurdur.

C) **Acı çekerek:** İnsanın umutsuz bir durumla karşılaştığında, değiştiremeyeceği bir kaderle karşı karşıya kaldığında bile yaşamda bir anlam bulması gerektiğini vurgular. Ancak burada Frankl anlam bulmak için illa acı çekmenin gerekli

olduğunu belirtmez. Acı çekerek anlam bulmayı, acıya rağmen, acıdan kaçınılamaması durumunda bile hayata karşı pes etmeden, yaşanılandan bir mana, bir anlam çıkartılması gerektiğine dikkat çeker.

Frankl, insanların hayatlarında bir hedefe, değerlere veya ideallere sahip olması gerektiğini savunur. Aksi halde bireyin psikolojik olarak sıkıntı yaşayabileceğini iddia eder. Bu nedenle hayatında bir amaç bulmaya çalışan bireyler için terapötik bir yaklaşım geliştirir. Bu yaklaşımı, insanların yaşamak için bir sebep bulabildikleri ve bunu yaparak olumsuz durumların üstesinden gelip daha doyurucu hayatlar yaşayabilecekleri varsayımına dayanan Logoterapi olarak adlandırmaktadır. Logoterapi birkaç temel varsayıma dayanmaktadır. İlk varsayım, insanların kendilerine olanları kontrol edemeyebileceklerine, ancak hayatlarındaki olaylara nasıl tepki vereceklerini her zaman kontrol edebileceklerine odaklanan irade özgürlüğüdür. İkinci varsayım, insanların temel motivasyonunun yaşamlarında anlam ve amaç bulma arzusuna sahip olmak olduğunu vurgulayan anlam istemedir. Son varsayım, yaşamın her koşulda, kaçınılmaz işkence ve ıstırap altında bile anlamlı olduğudur (Frankl, 1984).

Anlam kişinin varlığındaki düzen, tutarlılık ve amacın bilinmesi, değerli hedeflerin peşinde koşması ve bunlara ulaşılmasına eşlik eden bir tatmin duygusu ile genel bir amaç ve tutarlılık algısı olarak tanımlanmaktadır (Mascaro, 2014). Anlam bulma üzerine çalışmalar yapan başka bir yazar ise ünlü motivasyon kuramcısı Maslow'dur. Maslow (1943) geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin en son basamağında insanın kendini gerçekleştirmesinden bahseder ve bu gerçekleştirmeyi de B değerleri adını verdiği değerlere ulaşmayla mümkün olabileceğini savunur. Maslow'un B-değerlerlerinden kast ettiği değerler ise şunlardır; hakikat, aşkınlık, iyilik, benzersizlik, canlılık, adalet, zenginlik ve anlamlılıktır. Bu değerlere ulaşmış insanların anlamlı bir hayat ve amaçlı bir iş ortamına sahip olabilecekleri ve işlerinde üstün performans gösterecekleri fikrini ileri sürülmektedir (akt. Chalofsky, 2003).

2.1.1. Anlamlı İş

Örgüt kuramcıları bireylerin anlam bulma arayışlarını, yaşamak için motive olmanın yanında, yaşam içerisinde yaptıkları faaliyetlerin de hayattan anlam

bulmalarına destek olduğu için incelemeye değer bulmuşlardır (Göçen ve Terzi, 2019, s.1488). Bu nedenle birçok insan çalışmayı ve sonuçlarını hayatlarının merkezi bir bileşeni olarak görür. Bunun birkaç nedeni vardır. Birincisi, ekonomik bir yönü vardır. İş, kişinin geçimini sağlar ve maddi ihtiyaçlarını karşılar. İkincisi, insan doğasının ve ihtiyaçlarının bir parçası olarak algılanan iş, çaba gösterme, öğrenme, kendini geliştirme, başarma ve aynı zamanda kişinin gerçekliğini inşa etme olarak düşünülür. Üçüncüsü ise işin sosyal ve psikolojik bir yönünü oluşturur, bu durumda çalışma, kişinin işine manevi bir anlam vermede önemli bir rol oynar. İş, bireyin yaşamı ve toplumun bir parçası olma ihtiyacını karşılar (Sharabi ve Harpaz, 2007). Çalışmak hayatımızın birçok saatini doldurur. Çalışanlar, işin ötesinde, başarmak için ekstra saatler harcar üstelik ek eğitim, öğretim, niteliklerini yükseltme ve iş arama gibi faaliyetleri de ekleyecek olursak bir kişinin gününün en az üçte birinden fazlası iş hayatı ile ilgilidir (Sharabi, 2017, s.648).

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçen ülkelerde işin anlamı daha da önem kazanmaya başlamıştır. Çalışanların iş alışkanlıklarının değişmesi, kuruluşlara olan güven duygusunun azalması, etik kuralların ihlali, çalışmanın bireylerde neden olduğu tükenmişlik durumları, işten kopuş süreçlerinde yaşanan hareketlilikler ve bağlılık düzeylerindeki azalış gibi faktörler işin anlamlılığı üzerine çalışmaları hızlandırmıştır (Daryling ve Chalofsky, 2004). İşte anlam bulma, kişinin bir amaç ve katkı duygusu ile psikolojik, manevi ve doyum aldığı faaliyetleri yaparak hayatını yaşayabilmesidir (Miller, 2008). Anlamlı iş, bireyi bir işi daha yüksek bir rehberlik duygusuyla yapmaya çağıran çalışma olarak tanımlanmaktadır (Treadgold, 1996). Ne yapacaklarını bildiklerinde, becerilerini kullandıklarında ve çok zor bir göreve odaklandıklarında insanlar için çok az şey tatmin edici olabilir. İşten anlam bulma, kişide doyum sağlayan, bireyi motive eden ve manevi olarak ödüllendiren bir kavramdır. Anlamlı bir iş deneyimi yaşayan kişiler, işlerinde amaç ve anlam bulurlar ve çalışarak büyük bir tatmin duygusu kazanırlar (Miller, 2008). Aynı zamanda anlamlı iş bireylerin kendilerini tanımalarına, mesleki anlamda gelişimlerine katkıda bulunmalarına ve yaptıkları iş sayesinde büyük bir amaca hizmet ediyor olma duygusunu yaşamalarını sağlar (Göçen ve Terzi, 2019, s.1502). Chalofsky (2003), işte anlam bulma terimini kişinin bütünlüğe ulaştığı durum, yeni ve daha derin bir motivasyon olarak tanımlamaktadır. Potansiyelden yararlanma, onu uygulamaya

koyma, içten gelen memnuniyet duygusu, severek iş yapma (Miller, 2008, s.8) gibi ifadeler de anlamlı işin tanımları için kullanılmaktadır.

Literatür incelendiğinde anlamlı işin birey ve organizasyon üzerindeki etkileri içsel motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve üstün amaç çerçevesinde araştırıldığı görülür (Göçen ve Terzi, 2019, s.1488). İşini anlamlı bulan insanlar işi bağımsız bir şekilde yapmak için motive olurlar (Balcı, Öztürk ve Akar, 2019). İşi anlamlı görmek, bireylerde yüksek performans ile görevleri yerine getirmek arasında pozitif bir ilişki vardır (Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999). Çalışılan işten anlam bulmak, kişiler ve kuruluşlar için önemlidir çünkü işten alınan memnuniyet verimin düzeyini etkiler. İş tatmini, yaşam doyumuyla bütünleşir veya ona paralel gider. Çalışma ortamı ve kuruluşlar tarafından karşılanması beklenilen aidiyet ve bağlılık ihtiyacı, anlamlı bir iş yaşamına ilişkin beklentilerin karşılanmasıyla paraleldir. Örgütsel bağlılığı sağlayan faktörlerden biri, bireysel değerlerin örgütsel kültüre karşılık gelmesi ve çalışanların iş performansları aracılığıyla bunu tecrübe ettiklerinde kendilerini değerli hissetmeleridir (McClure ve Brown, 2008). Başka bir deyişle, anlamlı bir iş hayatı yaşayan kişiler, kendilerini çalışma ortamlarına adamışlardır. Bir alan yazın taramasında Rosso vd. (2010) anlamlı işin etkilerini iş motivasyonu, işe devamsızlık, örgütsel bağlılık, mesleki gelişim ve kariyer gelişimi gibi çeşitli boyutlar açısından incelendiğini tespit etmiştir. Bireylerin yaptıkları işten anlam bulmaları stres ile negatif, benlik algısı ile pozitif ilişkisi vardır (Treadgold, 1996). Anlam, bireylerin çalışmaktan aldıkları memnuniyetin seviyesini etkilediği için önemlidir. Bir çalışanın temel motivasyonu başarıya ulaşmaktan çok, işi yapmak olduğu durumdur (Chalofsky, 2003). Literatürde de açıkça görüldüğü üzere anlamlı çalışma hayatı, çalışanların motivasyonu ve iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir.

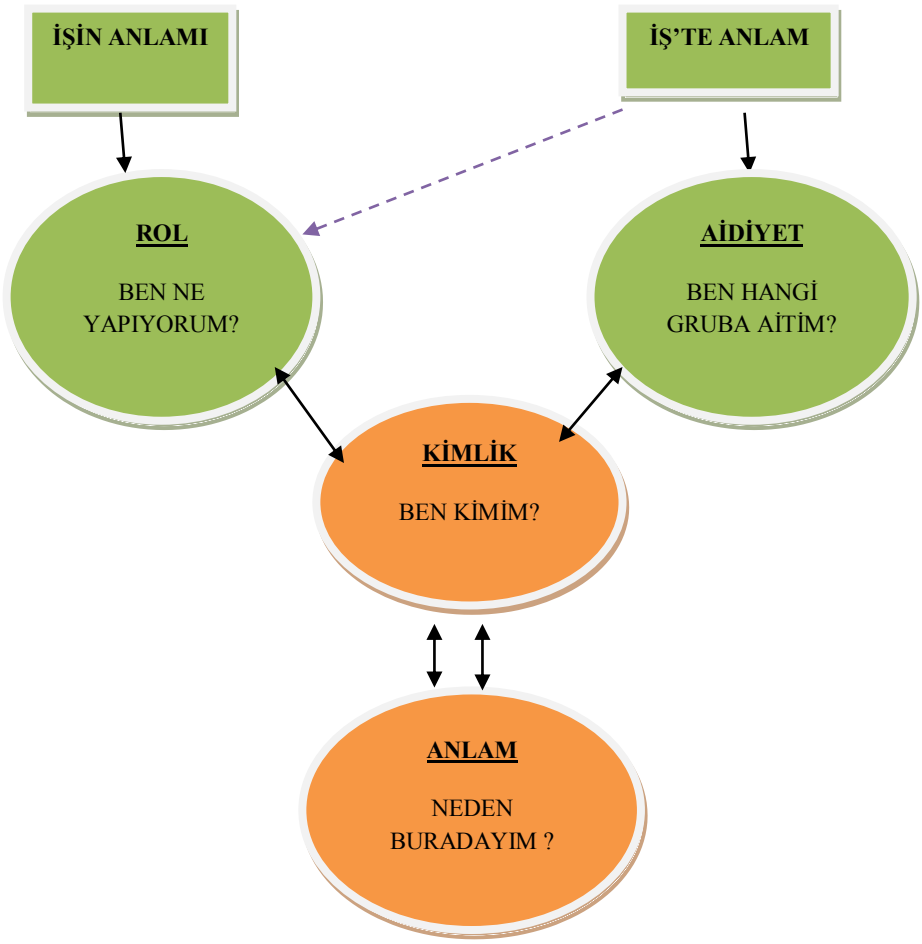
İşin anlamını araştıran araştırmacılar, işin bireylerin yaşamlarının merkezinde ve insanı birey yapan bir olgu olduğunu belirtmişlerdir (Gamst, 1995, s.12). Yani insanların işi sayesinde toplumda bir kimlik, bir rol kazandığı düşünülür. Ardichvili ve Kuchinke (2009) ise işi bireylerin kimlik oluşumuna ve kişiliklerinin oturmasına katkı sağlayan bir kavram olarak tanımlamışlardır. Balcı (2010) ise işi, sadece bireye değil çevreye de fayda sağlama faaliyeti olarak tanımlar. Buna göre işin anlamlılığı incelenirken çalışanların fayda kavramına yükledikleri değerin de incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle örgütlerdeki bazı çalışanlar bu faydayı ekonomik kazanç

olarak görürken diğerleri ise kişisel gelişimlerine katkı olarak görebilmektedirler. Birçok insan çalışmayı maddi kazanç sağlama ve yaşamını sürdürmek için bir araç olarak görürken, bazıları ise işi, sadece maddi kazanç olarak görmeyip saygınlık kazanma, statü sahibi olma veya insanlarla ilişki kurma şeklinde nitelemişlerdir. Anlamlı iş ile ilgili kavramlar incelenirken araştırmacılar sürekli bir uyum sürecinden bahseder. İşin çalışan kişilerde anlam bulması iş ile birey arasındaki uyuma bağlıdır. Kişi işi ile ilgili en fazla anlamı kendi yetenek ve kabiliyetlerine uygun işlerde bulur. Ayrıca Shamir (1991) bir işin bireyde anlam bulabilmesi için, kişinin değer, inanç ve davranışları ile tutarlı olması gerektiğini söyler. Bu nedenle yaptığı işi ile örgütüne fayda sağladığını düşünmeyen biri veya yaptığı işin karakterine uygun olmadığını düşünen birisi için yapılan iş, anlamlı gelmez ve kişi işinden keyif almaz. Bireyin çalıştığı işlerde üstün bir amaca hizmet ettiğini ve örgütün bu amaçlara ulaşmasında kendisine ihtiyaç duyduğunu biliyor olması bireyde işi anlamlı kılar.

İşin anlamı, iş motivasyonu, devamsızlık gibi örgütsel çalışmalardaki en önemli durumlardan bazılarını etkilediği görülmüştür. İşin anlamı, birey ile yaptığı iş arasında bir tutarlılık etkisi, işle ilişkisinde elde ettiği uyum veya denge derecesi olarak düşünülebilir (Chalofsky, 2003). Isaksen (2000) işin anlamını, birey ile yaptığı iş arasındaki tutarlılık algısının doğurduğu bir tatmin hali olarak tanımlar. Araştırmacı, restoran sektöründeki çalışanlarla yaptığı 28 görüşme analizinin sonuçlarına göre bir bireyin, çalıştığı zor şartlara rağmen işi ile arasında bir uyum ve tutarlılık olduğunu gördüğü için işine anlam vermesinin mümkün olduğunu söyler.

Pratt ve Ashforth (2003) işin anlamının işin kendisinin veya yapıldığı ortamın içsel niteliklerinden elde edilebileceğini açıklar ve bir bireyin işine ve çalışma ortamına verdiği anlamın aynı zamanda kimliğiyle yakından bağlantılı olduğu söyler.

Şekil 1: Pratt ve Ashforth'un İş ve Kişilik Modeli



Kaynak: Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berret-Koehler, 309- 327.

Pratt ve Ashforth bu modelde, bireyin kimliğinin işinde ve çalışma ortamında bulduğu anlamdan etkilendiğini varsaymaktadır. Bu nedenle iş ve çalışma ortamı bir kişi için kimliği işi ve çalışma ortamı arasında bir uyum, bir eşleşme algıladığında anlamlıdır (Morin, 2017, s.9). Ayrıca bireyin çalışma ortamında içinde bulunduğu çalışma grubu ve işteki rolü ya da işin bireye yüklediği rol de bireyin işle ilgili kimlik oluşturmasına dolayısıyla da işinde anlam bulmasına katkı sağlar.

2.1.2.Tarihsel Süreçte Anlamlı İş

İnsanların yaptıkları işlerde anlam arayıp aramadıkları ve anlamlı bulunan işlerde elde edilen verimin nasıl olabileceği üzerine ilk araştırmalar ABD'de yapılmıştır (Holbeche ve Springett, 2004). Overell (2008) ve Chalofsky ve Krishna (2009) gibi araştırmacılar anlamlı işin dayanak noktasının Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi olduğunu söyler. Maslow (1943) geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidine göre basamağın en üst sırasında kendini gerçekleştiren insanın bulunacağını ve bireyin bu aşamaya gelmesi içinde hayatından neşe, keyif ve anlam bulması gerektiği, dolayısıyla işinde anlam bulan kişilerin kendini gerçekleştiren kişiler olabileceğini belirtmiştir (Toptaş, 2016, s.3). Maslow İhtiyaçlar hiyerarşisini oluşturduktan sonra işin anlamını keşfetmeye başlamıştır. Bu keşif, B-değerleri olarak anılan değerlerin oluşturulmasını sağlar. Bu değerler içerisinde kendini gerçekleştiren birey için anlamlılık önemli bir yer tutar (Chalofsky, 2003, s.71). Birçok araştırmacı da bireyin işinde anlam bulması sağlıklı bir yaşam sürmesi için gerekli olduğunu belirtir (Treadgold, 1996, s.28).

Alan yazında insanların işlerine ekonomik yönden anlam yükleyip yüklemediklerini anlamak için yapılan ilk çalışmanın Morse ve Weiss'in (1955) yaptıkları çalışma olduğu kabul edilir (akt. Toptaş, 2016, s.3). Bu çalışmanın ana konusu bir işte çalışan kişilerin lotodan yüklü bir miktar para kazanmaları durumunda bile işlerini yapmayı sürdürüp sürdürmeyecekleri üzerinedir. Araştırmaya göre katılımcı bireylerin %80'i çalışmayı bırakmayıp işlerini sürdürecekleri cevabını vermişlerdir. Sonraki yıllarda da Burt ve Striner (1968) da bireylerin işlerinde anlam bulmalarının ekonomi ile ilgili olduğunu ileri sürmüş, ekonomik olarak kendilerini güvende hisseden kişilerin işlerini anlamlı buldukları şeklinde görüş belirtmişlerdir (akt. Toptaş, 2016, s.4).

İşin anlamlılığı üzerine yapılan en kapsamlı ilk araştırmanın "Meaning of Work (MOW)" olduğu bilinmektedir (Toptaş, 2016). Bir proje şeklinde yürütülen bu çalışmanın daha sonra yapılacak birçok araştırma için temel teşkil ettiği görülmüştür (Chalofsky, 2003; Harpaz ve Fu, 2002; Holbeche ve Springett, 2004; Morin, 2004). 1978 ve 1987 yılları arasında yapılan bu araştırmanın kapsamı oldukça geniştir. MOW araştırması sekiz ülkede "İngiltere, ABD, Japonya, Belçika, Almanya,

Hollanda, İsrail ve Yugoslavya" değişik meslek dallarında görev yapan insanlardan anket ve görüşmeler yoluyla bilgi alınarak yürütülmüştür. Araştırmaya katılan katılımcı sayısı 14700 civarındadır. Bu araştırmaya göre katılımcı beş ülke işte anlam bulmanın iş ile ilgili diğer kavramlardan daha önemli olduğunu belirtmiştir (Toptaş, 2016). Araştırmacılar bu çalışmada işin anlamlığına değişik yaş grupları, cinsiyet, farklı meslekler ve kültürler gibi oldukça farklı değişkenlerin neden olduğu korelasyonların etki edip etmedikleri üzerine yoğunlaşmışlardır (Chalofsky, 2003, s.74). Yine bu araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların %40 hayatlarının en değerli unsurunun aile olduğunu, %27'lik kesimi ise işleri olduğunu belirtmişlerdir (Baldry vd., 2007, s.15). Bu çalışmada, Japonya ve Yugoslavya'dan katılımcılar işi; aile, toplum, eğlence ve dinin önüne koyarak en önemli yaşam yönü olarak sıralamıştır. Diğer altı ülkede, yani Belçika, İngiltere, Almanya, İsrail, Hollanda ve ABD'de ise iş, yalnızca aileden sonra ikinci sırada yer almıştır. Belçika, Almanya, İsrail, Japonya ve ABD'de 1980'lerin sonlarında ve 1990'ların başlarında yapılan işin anlamının ikinci bir incelemesinde de benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Şöyle ki; iş, boş zamanın önemli olduğu Almanya dışındaki tüm ülkelerde aileden sonra ikinci sırada yer almıştır. Almanya da ise insanlar için boş zamanlar birinci, aile ikinci iş ise üçüncü önem sırasında yer almıştır (England, 1991).

MOW araştırmasının temelini teşkil eden çalışma klasik loto sorusuna insanların verdiği yanıtlar olmuştur. Bu soru, katılımcılara lotoyu kazandıklarında çalışmaya devam edip etmeyeceklerini ya da hayatlarının geri kalanında çalışmak zorunda kalmadan rahat bir şekilde yaşamalarını sağlayacak kadar büyük miktarda parayı miras alıp almayacaklarını soruyordu. 1950'lerin başından bu yana yapılan çok sayıda çalışmada, farklı ülkelerdeki çeşitli meslekleri temsil eden temsilci işgücü örneklerinde bireylerin yüzde 65-95'i, ekonomik ihtiyaçtan bağımsız olarak çalışmaya devam edeceklerini belirtmiştir (Harpaz, 1999). MOW projesi insanların işlerine yükledikleri anlamları katılımcı ülkelerin hem kendi içlerinde hem de bu ülkeler arasındaki farkı anlamak için şimdiye kadar yapılmış belki de en titiz deneysel araştırmadır. İş, kavramsal olarak bu projede beş ana alan veya yapı üzerinden tanımlanmıştır. Bu beş ana yapı şunlardır: Yaşam rolü olarak iş merkeziliği, işe ilişkin toplumsal normlar, iş sonuçlarının değeri, iş hedeflerinin önemi ve bireyin iş rolü olarak tanımlanmaktadır. Bu alanlar, projeye katılan sekiz

ülkede yürütülen kapsamlı bir literatür ve pilot test incelemesinin sonucudur. MOW araştırma ekibinin amacı teorik olarak, insanların çeşitli kültürel ortamlarda işlerine yükledikleri anlamın farklı çağrışımlarını ortaya çıkarmak ve tanımlamaktır (Brief, 1991, s.176). Her bir yapının temel kavramları ve özelliklerinin açıklamaları aşağıda sunulmuştur.

2.1.3. Mow Araştırmasına Göre Anlamlı İşin Boyutları

2.1.3.1. Bir Yaşam Rolü Olarak İşi Merkeze Alma

İş, modern toplumdaki insanlar için en temel ve önemli faaliyetlerden biridir. İşin bireylerin yaşamında merkezi ve temel bir rol oynadığı iddiası, çoğu sanayileşmiş ülkede deneysel olarak desteklenmiştir (Brief ve Nord, 1990). İşin, kişinin hayatında sahip olduğu önemi ifade eden kavramları geliştirmede yardımcı olduğu görülmüştür. Genel olarak, işin diğer yaşam alanlarına kıyasla görece yüksek öneme sahip olduğu bulunmuştur (England, 1991). İş merkeziliğinin, iş tatmini, karar alma sürecine katılım ve daha uzun iş süresi (Kanungo, 1982) gibi önemli örgütsel değişkenlerle pozitif olarak ilişkili olduğunun farkına varılmıştır. Genel olarak işini hayatının merkezine alan bireylerin işlerine yükledikleri anlam hayatlarının geri kalan zamanlardan elde ettikleri anlamdan daha değerli olduğu sonucuna varılabilir.

2.1.3.2. İşle İlgili Toplumsal Normlar: Yetki ve Yükümlülük

Triandis'in (1972) kültür üzerine çalışmasına dayanarak, kişinin işten ve çalışmadan ne beklemesi gerektiği (fırsatlar veya yetkiler) ve çalışarak katkıda bulunmayı bekleyecekler (yükümlülükler) hakkında bir dizi normatif varsayım geliştirmiştir. Yetki normu, bireylerin temel haklarını ve toplumun ve kuruluşların tüm bireylere karşı işle ilgili sorumluluklarını temsil eder yani, toplumun tüm üyeleri, eğer isterlerse çalışma hakkına sahiptir. Bu yetki veya haklar mülkiyet haklarıyla ilgili standartlardan veya muhakemeden ve çalışma ortamına uygulanan psikolojik sözleşmeden kaynaklanır. Yükümlülük normu, tüm bireylerin kuruluşlara ve topluma karşı iş yerindeki görevlerini temsil eder. Yani herkesin çalışarak topluma katkıda bulunma görevi vardır. Yükümlülükler veya görevler kavramı, çalışma etiğine uygun olarak, bireylerin iş yerlerine karşı kurumsal bağlılık ve

işlerine karşı sorumluluk duymaları hakkındaki kavramları kapsar. MOW çalışmasında, tanımlayıcı bir norm seti yerine değerlendirici bir norm seti kullanılmıştır. Yani normlar, ne olması gerektiğini değil nasıl olması gerektiğini gösterir; çalışma ile ilgili uygun davranış hakkında genel beklentileri içerir. Dahası, eğer bir toplum genel olarak işe yönelik olumlu normlara ve tutumlara sahipse, işin merkezi olduğu ve çok değer verildiği görülmektedir (Randall ve Cote, 1991).

2.1.3.3. İş Sonuçlarının Değeri

Bu kavram, çalışma yoluyla ürün veya hizmetlerin genel sonuçlarını ve bunların önemini inceler. Kaplan ve Tausky (1974) tarafından ortaya konan çalışmanın işlevleri ve anlamları üzerine literatürün genel incelemesinden geliştirilen altı genel kavramdan yararlanmaktadır. Bunlar arasında statü ve prestij, ihtiyaç duyulan gelir, zaman, ilginç bağlantılar, topluma hizmet, ilgi ve memnuniyet yer alır (akt. Harpaz ve Fu, 2002, s.642). MOW ekibi, bireylerin yaptıkları işi anlamlı bulmalarını, iş hayatından elde edilen veriler aracılığıyla, bu tür sonuçlarla ilgili çalışanların algılarına, bilgilerine veya deneyimlerine dayalı olarak işlerin sonuçlarının önemine ilişkin değerlendirmeler yaptıklarını varsayar. Bu varsayımlar sonucunda çalışanların işlerini anlamlı bulmaları iş sayesinde kazanılan statüye, topluma hizmete, kazanılan gelire, memnuiyete ve ilgiye bağlı olduğu görülmüştür.

2.1.3.4. İş Hedeflerinin Önemi

Bu kavram, bireylerin işlerinde aradıkları çeşitli hedef veya değerlerin önemine odaklanır. İş hedeflerinin önemine karar veren bir kişinin öneme göre onları sıralı bir şekilde birbiri arasında sıralayabilmesi için her hedefle ilgili yeterli bilgi ve aşinalığa sahip olduğu varsayılır. Bireylerin iş yoluyla aradıkları hedef türlerine ilişkin olarak insanların neden çalıştığı ve çalışmaktan ne aradıkları temel sorusuna ışık tutabilir. Bireyin iş yerinde rahat olması, işinin çeşitliliği yani monotonluktan uzaklığı, ilginç iş, iş yerinde özerklik, iyi ücret, uygun çalışma saatleri, çalışma koşulları ve bireyin işte kendini geliştirebilmesi yani öğrenme fırsatı, yükselme fırsatı gibi çalışma hedeflerinin çeşitli kültürlerde önemli olduğu kanıtlanmıştır. Sekiz ülkedeki araştırma sonuçları en baskın iki iş hedefinin ilginç iş ve iyi ücret

olduğunu göstermiştir. Bu hedefler, farklı yönetimsel ve örgütsel hiyerarşilerde, cinsiyetler arasında ve farklı yaş kategorileri arasında uluslararası düzeyde de tutarlılık göstermiştir (Harpaz and Fu, 2002, s.643).

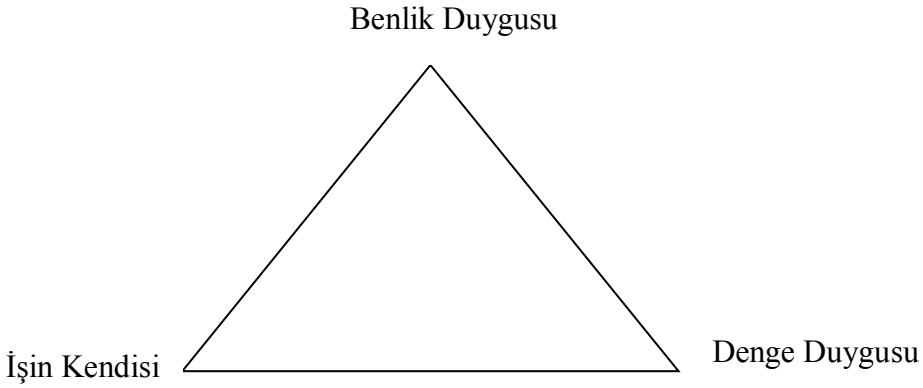
2.1.3.5. Bireyin İş Rolü

Bu alan, insanların işini çeşitli roller ve işlevleri açısından değerlendirme ve tanımlama kapsamını içerir. Ayrıca bu boyut bireylerin yaptıkları işi ne derece benimsedikleri ile ilgilidir. MOW bu yapıyı oluştururken Cragin'in (1983) algıların doğası üzerine yaptığı araştırmadan etkilenmiştir. MOW ekibi ayrıca Rol teorisi ve yükleme teorisinden yararlanarak (Kelley, 1967), bireyin işteki rolünü tanımlama ve geliştirmenin kavramsal mantığını kullanmıştır. Buna göre bireyler, işin rollerini başka iş rolleri arasında inceler ve bu iş rollerini bilişsel ve kabiliyetlerine dayalı olarak çeşitli işler arasında seçim yaparlar. En dikkate değer iş rolleri arasında görev rolü, organizasyonel rol, hizmet rolü, mesleki rol ve işten alınan paranın rolü yer alır. Örneğin Harpaz'ın (1999) yaptığı çalışmada kişinin çalışırken yaptığı görevlerin rolü İsrail işgücünde son derece önemliyken, kişinin işten aldığı paranın rolü ikinci sırada olduğu görülmüştür.

2.1.4. Anlamli İşin Bileşenleri

Chalofsky (2003) işin anlamını araştırmak için eğitim kaynakları, psikolojik dergi ve makaleler ile tez özetleri gibi materyalleri inceleyerek bir literatür taraması yapmıştır. Bu literatür taramasında kullanılan anahtar kelimeler şunlardır: iş değerleri ve inançları, iş ve anlam, iş ve maneviyat, motivasyon ve anlam, motivasyon ve yüksek performans, çalışmanın amacı, iş ve kişisel gelişimdir. Bu inceleme sonucunda Chalofsky işin anlamının benlik duygusu, işin kendisi, denge duygusu kavramları etrafında şekillendiğini görmüştür. Chalofsky bireylerin işlerinde anlam bulmalarının üç bileşen etrafında şekillendiğini söyler.

Şekil 2: Anlamlı İşin Bileşenleri



Kaynak: Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, *6*(1), 69-83.

Benlik duygusu şunları içerir:

- Kişinin bütün benliğini (zihin, beden, duygu, ruh) işe getirmek ve çalışmak.
- Potansiyelinizi tanımak ve geliştirmek.
- Kişinin yaşamdaki amacını ve işin bu amaca nasıl uyduğunu bilmek.
- Kişinin amacına ulaşma konusunda olumlu bir inanç sistemine sahip olmak.

İşin kendisi şunları içerir:

- Performans eylemi
- Mücadele etme, yaratıcılık, öğrenme, sürekli büyüme.
- İş yoluyla kişinin amacını yerine getirme fırsatı.
- Özerklik, bireyi güçlendirme.

Denge duygusu şunları içerir:

- İş benliği ve kişisel benlik dengesi.
- Ruhsal benlik ve iş benliği dengesi.
- Kendini işe verme ve başkaları ile uyumlu olma dengesi.

2.1.4.1.Benlik Duygusu

Benlik; kimlik, amaç ve eylemlilikle ilgilidir. Ben kimim, hayattaki amacım nedir, amacıma ne tür bir iş uyuyor, amacıma ulaşmam için ne kadar kontrol ve özerkliğe sahibim? Şeklindeki sorular kişinin benlik algısıyla ilgilidir. Ortaya çıkan yapıda benlik duygusu, tüm benliği işyerine getirebilmeye odaklanmıştır. Bu durumda, kişi önce kendini tanımalıdır. Sıklıkla kendimize şu soruyu sorarız: Ne yapmak istiyorum? Sorusunu sorduğumuzda söylediğimiz şey aslında kişiliğimiz yani benliğimizin bir yansımasıdır. İş, kim olduğumuzdur, kimliğimizin bir parçasıdır; kendimizi nasıl gördüğümüzdür (Chalofsky ve Cavallaro, 2013, s.335).

Pitts (1995), kişinin işten anlam bulma yeteneğinin kişinin benlik duygusunun bir ifadesi olduğunu belirtmiştir. Öyleyse, insanlar işlerinden anlam çıkarırlarsa, o zaman iş, insanların kim olduklarına dayandığı bir araç haline gelir. Yani işimiz kimliğimizin bir parçasıdır. Kişinin amacına ulaşmasında benlik algısı içinde inanç sistemi de önemli bir yer tutar. Neck ve Milliman (1994), maneviyatın bir yönden de bireyin işinin anlamını içerdiğini öne sürer. Kavramın kendisi (maneviyat) çok boyutludur ve dönüştürücü bir güç veya yaşamda anlam ve amaç bulma arzusu olarak ifade edilebilir. Maneviyat yoluyla ifade edilen benlik teorisi, Hartman (1996) tarafından iş ve kişinin gerçeklik deneyimi dâhil tüm insan deneyimlerinin kapsayıcısı olarak tanımlanır.

2.1.4.2. İşin Kendisi

İşin kendisi, görevin kişiliğimize nasıl uyduğu, görevi yerine getirmek için gereken yetkinliklerdeki ustalığımız, bireyleri ustalığa götüren sürekli öğrenme ve anlamlı işe katkı sağlamak için getirdiğimiz enerji ile ilgilidir. Csikszentmihalyi (1990) mutluluk ve iş performansı üzerine yaptığı araştırmada, akış durumu olarak adlandırdığı durumdaki insanların, görevlerini tamamladıklarında aslında bir hayal kırıklığı hissettiğini, çünkü işin tamamlanması değil, işin kendisinin ana motivasyon kaynağı olduğunu söyler. Heyecan, hedefe ulaşmada değil yolculuktadır der. Bu nedenle başarı, işin kendisinden sonra ikinci planda kalmaktadır ve başarısızlık riski, zorluğu ve öğrenme fırsatını artırmaktadır. Gayle (1997), çalışmalarını anlamlı bulan ileri teknolojik ürünler üreten bir firmanın personeli zamanlarını ya işlerine

derinlemesine dalmış olarak ya da sürekli olarak becerilerini geliştirerek ve yeni gelişmeleri takip ederek geçirdiklerini söyler. Bu insanlar istedikleri organizasyona katılabilecekleri ya da istedikleri kadar para kazanabilecek altın yakalı tabir edilen uzman kişiler olarak bilinmelerine rağmen başka işlere gitmeyip kendi işlerinde kalmaya devam etmeleri, işlerinde bir akış durumunda olduklarını ve işlerinin onlar için yeni öğrenme fırsatları sunduklarını göstermektedir.

2.1.4.3. Denge Duygusu

Sosyal hayatımızda ve işimizde başarılı olabilmemiz için her ikisi arasında bir denge kurmak zorundayız. İş yaşamında sürekli bir stres ve başka insanlarla çatışmak ya da işin koşturmacası içerinde kendimizi ve ailemizi ihmal etme sorunlarıyla karşılaşabiliriz. Bütün bu durumlar karşısında yaşanan stres hem bireyin psikolojik olarak yıpranmasına hem de iş yerinde verimli olmamasına neden olur. Bu nedenle iş ile özel yaşam arasında kişilerin denge kurması son derece önemlidir. İş yeri ile özel hayatı arasında bir denge kurmak, kişinin kendine ve ailesine zaman ayırması, iş yerinde daha verimli çalışmasını sağlar.

2.1.5. Anlamli İşin Kaynakları

Rosso vd. (2010) işin anlamı üzerine yaptıkları teorik bir incelemede bireylerin yaptıkları işi anlamlı bulup bulmadıkları ile ilgili bireysel tutumlarının, örgütsel değerlerin, manevi durumlarının ve bütün bunların ötesine uzanan işte anlam duygularını etkileyen çeşitli kaynaklar olduğunu keşfetmişlerdir. Araştırmacılar yaptıkları bu çalışmada ortaya çıkan faktörleri; (1) Benlik, (2) diğer kişiler, (3) iş bağlamı ve (4) maneviyat olarak sıralamışlardır.

2.1.5.1. Benlik ve İşin Anlamı

Araştırmacılar benliği birçok davranış, tutum ve inancın birincil unsuru veya belirleyicisi olarak görmüşlerdir (Bandura, 1989). Benzer şekilde, bireylerin değerlerinin, motivasyonlarının ve inançlarının işin anlamı hakkındaki algılarını nasıl etkilediği etrafında zengin bir çalışma alanı gelişmiştir. Bir kişinin benlik kavramı, çeşitli deneyimlere ve iş bağlamlarına yanıt olarak kendi algıları ve duyguları

değiştikçe değişebilir (Ashforth ve Mael, 1989). Literatür incelendiğinde benlikle ilgili işin anlamının kaynağı (1) değerlere, (2) motivasyonlara ve (3) işle ilgili inançlara odaklanarak üç araştırma alanına ayrılabilir (akt. Rosso vd. 2010).

İşin anlamlılığı literatürünün değerler hakkındaki görüşlerinin çoğu, genellikle Rokeach'ın (1960) değerler anlayışını içerir. Bu değerlerin bireye etki eden kültürel, kurumsal ve kişisel güçlerin ürünleri olduğunu ve bunların da bireylerde işin anlamlı bulunup bulunmamasını etkilediğini öne sürer. İşin yapıldığı kültürde veya iş yerinde bireylerin birbirlerine karşı sergilemiş oldukları empati, hoşgörü, saygı, dayanışma gibi değerler benliğin işi anlamlı bulmasını sağladığı görülür (akt. Rosso vd. 2010).

İşin anlamlılığının motivasyon ile ilgili olan boyutu ise Hackman ve Oldham'ın (1976) yapmış olduğu iş özellikleri modeline dayanmaktadır. Bu modele göre çalışanlar işlerini anlamlı (yani önemli, zorlayıcı ve eksiksiz) olarak deneyimlediklerinde, işin dâhili olarak motive olma potansiyeli büyük ölçüde artar. İşin yapılabilmesi için iş yerinin bana ihtiyacı var demek içsel bir motivasyon kaynağını oluşturur, çünkü bireyler kendilerinin iş yerinde önemli olduğunu hissederler. Yine bu çalışmaya göre bir kişinin içten gelen motive edici dürtülerle motive olması dıştan gelen motivasyon uyarıcılarından daha etkilidir (akt. Rosso vd. 2010).

İnançlar üzerine yapılan araştırmalarda ise üç ana başlık dikkat çekmektedir. (1) işe katılım ve iş merkeziliği, (2) iş oryantasyonu ve (3) görev aşkı. İlk olarak araştırmacılar çalışanların işlerine katılım düzeyinin işlerinin anlamını nasıl şekillendirdiğini araştırır. Bu araştırma alanının merkezinde iki yapı vardır: işe dâhil olma ve iş merkeziliği. İşe dâhil olma; çalışanların işlerinin yaşamlarının merkezinde olduğuna ne ölçüde inandıklarını inceler ve kişinin ihtiyaçları ile işin bu ihtiyaçları karşılayabileceğine dair algıları arasındaki uyumu yansıtır (Kanungo, 1982). Dolayısıyla işe dâhil olma, çalışanların işleriyle psikolojik özdeşleşmelerinin gücünün bir ölçüsünü sağlar. Kişi işe ne kadar dâhil olursa, kendini veya öz saygısını o işten ayırmak o kadar zor olur ve işi daha anlamlı kılar (Brown, 1996). İş merkeziliği çalışmalarında, işlerinde gördükleri anlamlılığı değerlendirmek için bireylerden işin yaşamlarındaki diğer alanlara veya rollere göre algılanan önemini

derecelendirmelerini veya tasvir etmelerini ister. Bu araştırmalara göre, iş merkeziliği hakkında daha güçlü inançlara sahip bireylerin işlerinde daha fazla anlamlılık algıladıklarını öne sürmektedir. İş oryantasyonu ise insanların herhangi bir iş veya meslekten farklı anlamlar çıkarabileceği, ancak bu anlamların, bireyin genel olarak işe yönelimini etkileyeceğini savunur (Rosso vd., 2010).

2.1.5.2. Diğer Kişiler

Bireylerin hem işyeri içinde hem de dışında diğer kişi veya gruplarla olan etkileşimleri ve ilişkileri işlerinin anlamını etkiler (Kahn, 2007). Örgüt kuramcıları, (1) iş arkadaşları, (2) liderler, (3) gruplar ve topluluklar ve (4) aile dâhil olmak üzere çeşitli kişilerin bireylerde işin anlamı üzerindeki etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Bir işyerinde çalışanlar arasında çeşitli arkadaşlık ilişkilerinin kurulması muhtemeldir. Bu ilişkiler işin anlamlı olması konusunda güçlü bir etkiye sahip olabilir. İş arkadaşlarıyla yakın kişilerarası ilişkilerin, çalışanlara işyerinde kendilerini değerli hissetme, ifade etme ve pekiştirme fırsatları sağladıkları takdirde anlamlılık algıları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceği öne sürülmüştür (Kahn, 2007). İş arkadaşları, çalışanların işlerinin anlamı ve değeri hakkında işyerindeki diğer kişilerden gözlemler veya konuşmalar yoluyla işin anlamı ve değeri hakkında ipuçları aldığı, kişilerarası bir duyumsama süreci aracılığıyla bireylerin işin anlamını etkilediği öne sürülür (Wrzesniewski vd., 2003).

İşin anlamını şekillendirmede veya etkilemede önemli bir rol oynayan diğer önemli başka bir kişi ise liderlerdir. Liderler, çalışanlar için organizasyonun misyonunu, hedeflerini, amacını ve kimliğini, işlerinin anlamı hakkındaki algılarını etkileyecek bir çerçeve sunar (Podolny, Khurana ve Hill Popper, 2005). Liderlerin çeşitli iş olayları ve koşulları hakkındaki yorumları, iletişimleri ve kişilerin sorularına yanıtları insanların yaptıkları işle ilgili anlam bulmaları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Çalışanlar, çalışma organizasyonlarındaki istihdamları sayesinde, çalışma ekipleri, bölümler, profesyonel ağlar ve çeşitli sosyal kategoriler dâhil olmak üzere birçok grubun ve topluluğun üyesidir. Gruplar, ortak bir faaliyette bulunan veya ortak bir kimliği veya hedefleri paylaşan iki veya daha fazla kişinin bir araya gelmesi

olarak tanımlanabilir (Alderfer, 1977). Sosyal kimlik teorisine göre (Tajfel ve Turner, 1985), insanlar üye oldukları sosyal gruplara göre kendilerini kategorize etme eğilimindedirler. Bir sosyal grubun üyesi olmak, bireylerin benlik algıları hakkındaki belirsizliği azaltmalarına yardımcı olur. Çalışma grupları ile özdeşleştiklerini algılayan çalışanlar muhtemelen işin anlamını deneyimlemiş olacaklardır. Ayrıca Pratt ve Ashforth (2003), kuruluşlar örgüt üyeleri arasında birbirine sıkı sıkıya bağlı, aileye benzer dinamikler yarattığı ölçüde, çalışanların işlerini daha anlamlı deneyimleyeceklerini ifade etmektedir.

İş yerinde gelişen birçok kişilerarası ilişkiye ek olarak, iş alanı dışındaki diğer kişilerle ilişkiler de işin anlamını etkilemektedir (Brief ve Nord, 1990). Çoğu zaman, bireylerin en dikkat çekici iş dışı ilişkileri aileleriyle olur. Aile ilişkileri çalışma alanında ortaya çıkabilir. Brief ve Nord (1990) ailenin zaman, enerji ve ekonomik kaynak talepleri yoluyla kişinin işini zorlayabileceğini ifade eder. Özellikle, ailenin finansal talepleri arttıkça, ekonomik ödüller daha belirgin hale gelir ve çalışmanın ekonomik bir anlam kazanması muhtemel olur. Aile aynı zamanda, kişinin işin taleplerinden ve stresinden kurtulabileceği destekleyici ve rahatlatıcı bir ortam sunmak veya sevgi ve saygı ifade ederek, işin bir kişinin hayatındaki rolünün olumlu anlamlarını geliştirebilir.

2.1.5.3. İşin Bağlamı

İşin anlamı hakkındaki tüm yargılar belirli bir çalışma ortamı bağlamında gerçekleşir ve birçok araştırmacı, bu bağlamların işin anlamlılığı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bağlamın işin anlamındaki rolünü incelerken, araştırmacılar (1) iş görevlerinin tasarımına, (2) örgütsel misyona, (3) finansal koşullara ve (4) çalışmanın yürütüldüğü ulusal kültüre odaklanmışlardır (Rosso vd., 2010).

Hackman ve Oldham (1976), iş özellikleri modelinde, bir işin belirli özelliklerinin o işin anlamlılığını belirlediğini öne sürmektedir. Özellikle, daha yüksek özerklik, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi düzeylerine izin veren işlerin, işin daha anlamlı olmasına yol açtığı görülmüştür. Bu da sırasıyla, motivasyona, performansa ve tatmine olumlu katkıda bulunur (akt. Rosso vd., 2010).

Örgütsel misyon ise bir örgütün adanmış olduğu temel amaçların ve değerlerin temsilleridir. Örgütsel misyonunun çalışanda kıymet ve anlam bulması durumunda, kişinin samimi bir çaba sarf etme ve işten anlam bulmasına yardım eder. İşin anlamını araştıran araştırmacılar, çalışanların kendi temel değerleri ve ideolojileri ile kendi organizasyonlarının ideolojileri arasındaki uyumu algıladıkları sürece işlerinde anlam bulduklarını ve örgüte hizmet ettiğini ileri sürmüşlerdir (Besharov, 2008).

İşi anlamlı kılan başka bir kaynak ise finansal koşullardır. Çalıştığı işte verdiği emek karşılığında bireylerin kazandığı maaş ya da prim gibi ödüller işlerini anlamlı bulma düzeylerini etkiler. Yetersiz bir kazanca sahip olan çalışanlar yaptıkları işten daha az keyif alırlar dolayısıyla bu durum bireylerde işin anlamlı bulunma düzeyini etkiler (Rosso vd., 2010).

İşin anlamı üzerine yapılan en eski çalışmalardan bazıları, geniş sosyal ve kültürel güçlerin insanların işten çıkardıkları anlamlar üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Marx (1867) ve Weber (1904) gibi ekonomi teorisyenleri, kapitalizmin gelişimi ve sanayileşme ile ilgili sosyopolitik güçlerin, insanlar ve işleri arasındaki ilişkileri temelden ve kalıcı bir şekilde değiştirdiğini öne sürmüşlerdir (akt. Rosso vd., 2010).

İçinde yaşanılan kültür işin anlamlı bulunmasını etkiler. Kültürün işin anlamındaki rolü üzerine yapılan araştırmalardan en önemlisi 1978 ile 1987 yılları arasında sekiz ülkede yaklaşık 15 bine yakın katılımcıdan toplanan verilerle uluslararası bir araştırma olan "İşin Anlamı" (MOW) tarafından gerçekleştirilen araştırmadır. Merkezi anlam ölçüleri olarak iş merkeziliği ve çalışma değerlerini kullanan bu araştırma, sekiz ulusal kültür arasında işin anlamlarındaki çeşitli farklılıklar hakkında bulgular ortaya koymuştur. Örneğin, Japon çalışanların diğer ülkelerdeki çalışanlara göre işe karşı çok daha olumlu yönelimlere sahip oldukları, haftada daha fazla saat çalıştıkları ve işe en yüksek düzeyde merkezilik sağladıkları ve kişisel konulara odaklanma olasılıklarının önemli ölçüde daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Şaşırtıcı bir şekilde, güçlü Protestan iş ahlakı değerlerinden oldukça etkilendiği düşünülen iki kültür olan İngiltere ve Almanya da ise çalışanların

yaptıkları işi hayatlarının merkezine alma düzeyleri en düşük seviyeyi göstermiştir (Rosso vd., 2010).

2.1.5.4. Maneviyat

Araştırmalar bireylerin yaşamdaki temel anlam ve amaç arayışlarında sıklıkla maneviyata veya dine yöneldiklerini keşfetmişlerdir (Lips-Wiersma, 2002). Anlamlılık kaynağı olarak maneviyat, anlamlılığın benliğin ötesindeki varlıklara bağlanmasından kaynaklandığı kişilerarası ilişkiler ve kültürel bağlam gibi diğer kaynaklarla benzerlikler gösterir. Araştırmalar, maneviyatı gözeterek çalışanların işlerini maneviyatı gözetmeden çalışanlardan farklı algıladıklarını, iş davranışlarını manevi duygu, örgüte hizmet ve aşkınlık açısından gördüklerini göstermektedir (Curlin, Dugdale, Lantos ve Chin, 2007). Bu nedenle, çalışanlar işi manevi olarak algıladıklarında, yaptıkları iş muhtemelen onlar için daha derin bir anlam ve amaç duygusu kazandıracaktır. Maneviyat kavramı içerisine işte tevazu kavramını da ekleyebiliriz. İş yerlerinde tevazu gösteren bireyler, iş yerindeki herhangi bir kişiden ödül ya da övgü beklemeksizin işlerlerini samimiyetle yapmaları anlamına gelir (Göçen ve Terzi, 2019). Bu durum ise çalışanın herhangi bir kişiden beklenti duymadan yaptığı işi benimseme ve anlam bulma derecesini gösterir.

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık; Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre (TDK) "birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" anlamına gelmektedir (2021). Bir toplum içinde yaşayan bireyin bir örgüte, kuruma, millete ya da herhangi bir dine karşı bağlılık göstermesi oldukça sık görülen bir gerçekliktir. Her ne kadar literatür incelendiğinde örgütlerde bağlılık ile ilgili ilk çalışmanın Whyte tarafından 1956 yılında yapıldığı görülse de (akt. Gündoğan, 2009, s.9) bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarının incelenmesi gerektiği gerçeği 1900'lü yıllara dayanmaktadır. Özellikle sanayileşme sonrası dünya genelinde yaşanan ekonomik ve sosyal değişim ve gelişimler örgütlerin yapısını ve çalışma şekillerini de önemli ölçüde etkilemiştir. 1914 yılında Taylor tarafında temellendirilen Bilimsel Yönetim Yaklaşımın da; Örgüte fayda veren bireylerin örgütte kalmaları gerektiğini belirtmiş, örgüt ile birey

arasında ekonomik bir çıkara dayalı (hesapçı bağlılık, araçsal bağlılık) bir bağlılığın olduğunu ifade etmiştir (Maslakçı ve Sürücü, 2018, s.50). Nitekim bu kurama göre işin etkili ve verimli bir şekilde yapılabilmesi için iş görenin özendirilmesi gerekmektedir. Bu durum ise belli bir üretim standardına ulaşan bireylere normal ücretler dışında ekstra ücretler, ikramiyeler verilerek gerçekleştirilebilir.

Örgüt yapı ve işleyişinde yaşanan değişimler Hawthorne araştırmalarında da (ışıklandırma deneyi) ortaya konmuştur. Söz konusu araştırmada Elton Mayo ve beraberindekiler işin yapıldığı çevrenin, çalışma koşullarının, günlük çalışma saatlerinin işin verimliliğini etkileyip etkilemedikleri üzerinde çalışmışlardır. Ancak bu araştırmada bir kısmı ışıklandırılan diğer kısmı ise az ışıklandırılan bir çalışma ortamında dahi çalışanlar ortaya eşit miktarda ürün koymuşlardır. Bu araştırma bize şunu göstermektedir. Oluşturulan grupların kendi aralarında anlaşarak üretimin ne kadar olması konusunda bir standart belirledikleri ve görünenin aksine örgütlerde görünmeyen bir yapınan olduğu gerçeğidir. Organizasyonlar sosyal ve teknik yönü olan yapılardır ve bu yapılar içerisinde biçimsel olmayan grupların varlığı söz konusudur. Biçimsel olmayan gurupların içinde en önemli unsur insan faktörüdür. İnsanın sosyal yönü ve örgütü ile arasında oluşan sinerji göz önüne alınmadan verim istenilen düzeyde elde edilemez. Örgütlerdeki bireylerin sosyal ve psikolojik yönleri ile örgütlerine duydukları güven ve bağlılık düzeyleri örgütlerin başarıları için gereken önemli faktörlerdir (Selvi vd., 2019, s.329-331).

Çalışanlar kurum, örgüt ya da organizasyonlarının hedeflerine ulaşmalarını sağlarken elde edilen maddi kazançlardan farklı olarak yaptıkları işleri anlamlı bulmak ve örgütlerine bağlılık duyma gereksinimi duyarlar. Bu anlamda örgütsel bağlılık kavramını kısaca çalışanların içinde yer aldıkları örgütün amaç ve hedeflerini benimsemek, bu amaçlara ulaşmak için emek sarf etmek ve örgütlerinde bulunma isteği olarak tanımlayabiliriz (Durna ve Eren, 2005, s.211). Çalışanların, örgütlerinin amaç ve hedeflerini benimsemelerinin yanında, örgütlerinden ayrılmama ve kendilerini aile ortamındaymış gibi hissetme de bağlılık olarak değerlendirilebilir.

Örgütlerdeki yetenekli ve nitelikli bireylerin örgütlerine bağlı olmaları ve kabiliyetlerinin tümünü örgütleri için sarf etmeleri örgütsel bağlılık konusu ile doğrudan ilgilidir. Örgütler çalışanlarının gösterdikleri samimi çaba ve kabiliyetleri

ölçüsünde başarılı olurlar, işlerini benimsemeyen ya da çalıştıkları örgüte bağlılık duymayan kişiler çalıştıkları iş yerinden uzaklaşmak isteyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003, s.113). Örgüte bağlılık duymak çalışanların örgütlerinin hedefleri için üstün çaba sarf etme, işe geç gelme ve işe devamsızlıklarını azaltmakta etkili olan bir unsurdur.

Örgütsel bağlılık örgütlerin yaşamlarını devam ettirmeleri için önemlidir. Örgütüne karşı bağlılık duymayıp, işten kopuş süreçlerinin hızlı olduğu örgütler dağılmaya ve amaçları yönünde hizmet etmemeye başlar. Bu nedenle örgütler yaşamlarını devam ettirmek için çalışanlarını örgütlerde tutmaya çalışır. Bunun için de çalışanlarına maaş ya da prim artışı, sosyal haklar ve görevde yükselme gibi birtakım fırsatlar sunar (Çetin, 2004, s.90).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı duyduğu bağın kuvveti anlamına gelir. Örgütsel bağlılığın çalışanların iş performanslarına olumlu yönde etki ettiği, ürün ve hizmet kalitesinin de bu doğrultuda arttığı gözlenmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.38). Örgüte bağlılık duymak örgütlerin yaşam ve sundukları hizmetlerin kalitesini önemli ölçüde belirlediği için alan yazında konu ile ilgili birçok çalışmanın yapıldığı görülür. Balay (2000) bağlılık duygusunun örgütler için hayati bir önem arz ettiğini ve neden olduğu bazı konulardan dolayı sürekli incelenen bir konu olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılığın işe devam etme, işi bırakma, işe geç gelme, işten doyum sağlama, işi yaparken moral bulma, kararlara katılımda etkin rol oynama, örgütü için olumlu fikirler sunma gibi örgüt üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmiştir (Balay, 2000 s.1).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Örgütler İçin Önemi

Örgütsel bağlılık, örgütlerin amaçlarına ulaşmasını sağlayan en önemli ve kilit faktörlerden biridir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık, insanın örgüt içindeki davranışlarına yön ve şekil veren örgüt psikolojisinin en önemli boyutlarından biridir (Gül, 2002, s.37). Örgütler için önemli bir konu olması nedeniyle de son elli yılda sayısız araştırmanın konusunu oluşturmuştur.

Günümüz dünyasında hızla değişen iş çevreleri, çalışanlardan beklenilen performansın yüksek oluşu, artan rekabet ve insanların ihtiyaçları ile beklentilerinin

sürekli değişmesi gibi nedenlerden dolayı çalışanları örgütlerde tutmak oldukça zor bir hal almaya başlamıştır. Yetişmiş, kalifiye bir elemanın çalışma ortamından ayrılması örgüt için oldukça yüksek maliyetlere yol açabilir. Bunun dışında toplum içinde yetişmiş ve eğitimli çalışan bulmak örgütler için ekstra ücret ve zaman kaybına yol açar. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması, bağlılıklarını etkiyecek unsurların bulunması oldukça önemlidir (Durna ve Eren, 2005, s.211).

Örgüte karşı duyulan bağlılık örgüt içinde oluşabilecek birçok faktör ve tutumdan doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen bir olgudur. Örgüt içindeki bireylerin davranışları sonucunda çalışanlarda bağlılık duygusu zayıf ya da güçlü bir şekilde ortaya çıkabilmektedir. Örgüt liderinin adil davranması veya iş arkadaşlarının birbirlerine karşı tutumları bağlılığı etkileyecek birkaç hususta bazılarıdır. Örgütlerde asıl önemli olan kavram verimliliktir ve verimlilikten söz edebilmek için de çalışanların örgütlerine karşı bağlılık duymaları gerekmektedir. Çağdaş örgütler bağlılık kavramını üyeleri arasında geliştirmek için birçok çalışmalar yapmakta ve politikalar üretmektedirler. Bu anlamda örgüt yöneticileri çalışanların değerli birer eleman oldukları hissettirmek, alınan kararlara katılım göstermelerini teşvik etmek, örgüt içinde iletişim kanallarını sürekli açık tutarak sağlıklı bir iletişim ortamı kurmaya çalışmak gibi yöntemler geliştirirler (Bayram, 2005, s.137).

Balcı'ya (2000) göre örgütlerdeki en önemli gereksinimlerden biri rol davranış güdülenmesidir. Yani insanların örgütte kalmalarının sağlanması, kendilerinden beklenen rollere uygun hareket etmeleri, sistem içinde tutulmaları ve sürekli olarak güdülenmeleridir. Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi çalışanların motivasyon ve güdülenmelerine bağlıdır. Örgütlerde çalışanlardan beklenen rol ve davranışlara uyumun sonucu olarak örgütsel bağlılık kavramı gelişir. Bunun sonucunda da örgütüne bağlılık duyan bireylerin daha uyumlu davranışlar gösterdiği, sorumluluk duygularının yüksek, daha üretken oldukları ve örgütleri için daha az maliyet oluşturdukları gözlenmiştir (Balay, 2014, s.1).

Balay (2014) son yıllarda örgütsel bağlılık konusu ile ilgili yapılan çalışmaların bir hayli artmış olduğunu belirtir. Çünkü örgütlerine bağlılık duyan bireylerin daha üretken, daha sadık daha verimli ve sorumluluk duyguların da daha

yüksek olduğunu söyler. Çalışanların örgütlerine sunabilecekleri bu gibi olumlu katkılar nedeniyle de yöneticilerde bağlılık konusu ile ilgili politikalar üretmek gerekliliği ortaya çıkmıştır. Örgütler için bağlılık kavramı hayati öneme sahiptir. Örgütlere bağlılık duymak işten ayrılma, devamsızlık yapma, işten geri çekilme veya yeni bir iş arama gibi durumları azaltırken; çalışanın işten doyum ve keyif alması, işine sarılması, moral ve motivasyonun yüksek olması gibi kişiye olumlu katkılar vermesini sağlar (Balay, 2014, s.4).

Özetle örgütsel bağlılığın önemini şu şekilde açıklayabiliriz; bağlılık duymak, bağ kurmak, sadık olmak anlamlarına geldiği için örgütlerine bağlı olan çalışanlar sorunların bir parçası olmaktan ziyade çözümün bir parçasıdırlar ve problem üretmezler. Amaçlara bağlı kalmak yani örgüte bağlı olmak örgütlerin verimli ve ekonomik bir şekilde faaliyet göstermesini sağlar. Ekstra maliyetlere sebep olmayan, işine zamanında gelen, sorumluluk alan ve kararlara etkin bir şekilde katılan bireylerin örgütlerine bağlı oldukları sonucuna varılabilir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Çalışanların örgütlerine bağlılık duymaları, çalışılan örgütün koşullarına, zamana, topluma ve mekâna göre farklılıklar gösteren öznel bir durumdur. Ancak birtakım ölçütlere bakılarak çalışanların bağlılık düzeyleri hakkında fikir sahibi olunabilir (İbicioğlu, 2000, s.14-16). Bu ölçütler alt maddeler halinde irdelenecektir.

2.2.2.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme

Örgütsel bağlılığın en önemli ölçütü bireyin içinde yer aldığı örgüt veya organizasyonun misyon, değer ve amaçlarını benimsemesidir. Örgütün amaçları ile bireyin amaçları örtüştüğü zaman örgütte başarı, çalışanda da örgütüne karşı bağlılık oluşur. Örgütün amaçları ile çalışanın amaçları örtüşmediği zaman çalışanda örgütüne karşı bağlılık duygusu görülmez. Örgütlerin çalışanlarına, kendisinden beklenilen hizmetlerin sunulması, çalışanların da örgütün amaçlarını benimsemiş olmaları ile yaptıkları işte anlam bulmaları sağlıklı ve sağlam bir bağlılığın kurulmasını sağlar. Çalışanların beklentileri ile örgütün çalışanlara sundukları

arasında görülen farklar örgütsel bağın ne derece oluşacağını belirleyen en önemli ölçüttür (İnce ve Gül, 2005, s.9).

Örgüt çalışanları, örgütün amaçlarını yerine getirirken gösterdikleri çaba ve örgüte kattıkları olumlu katkıların yanında kendi amaçlarını da gerçekleştirebiliyor olmaları, bireylerde iş tatmini sağlar ve örgüte karşı da pozitif yönde bağlılık duygusu gelişmesine katkı da bulunabilir.

2.2.2.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme

Örgütsel bağlılığın bir diğer göstergesi çalışanın örgütü için fedakârlıkta bulunmasıdır. Bu fedakârlık mesai saatlerinin artması ya da bitirilmesi gereken bir iş için ekstra zamanın dışında büyük çabalar göstermesi şeklinde görülebilir. Çalışanın belirlenen amaçlara ve hedeflere örgütün ulaşması için ekstra çaba göstermesi, örgütünün amaçlarını kendi amaçlarının üstünde tutması ve bunları yaparken de hiçbir beklenti içerisine girmemesi çalışanın örgütü için yaptığı fedakârlık örneğidir ve bu da örgütsel bağlılığın bir göstergesi olarak kabul edilir. 2. Dünya savaşında mağlup ve perişan olarak ayrılan Japonya devletinin ekonomik olarak çabuk toparlanması, Japon toplumunun fazladan çalışarak, fedakârlıkta bulunarak birbirlerine ve devletlerine karşı duydukları bağlılığın göstergesidir (İnce ve Gül, 2005, s.10).

2.2.2.3.Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü İstek Duyma

Çalışanın örgütüne karşı duyduğu pozitif duyguların sonucu olarak örgütünde kalmak istemesi durumudur. Örgütün amaçlarını benimseme ve örgütüne karşı fedakârlıkta bulunma ölçütlerine paralel olarak çalışanlar örgütte kalmak için örgütleri ile aralarında güçlü bir bağ kurulabilir.

Çalışanın örgütünde kalma isteği, örgütün dinamikleri ile yakından ilgilidir. Örgütte liderin çalışanlar ile uyumu, iletişim kanallarının açık ya da kapalı oluşu, insan kaynaklarının çalışanı motive etmesi, kariyer olanakları, yeterli miktarda ücret, adaletin eşit şekilde dağıtılması gibi faktörler çalışanların örgütte kalma isteklerini güçlendirmesi beklenen önemli unsurlar olarak düşünülür (Gündoğan, 2009, s.7).

2.2.2.4. Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme

Özdeşleşme, çalışanın içinde bulunduğu örgütün kimliğini benimsemesi, beraber çalıştıkları iş arkadaşlarına benzemesi anlamına gelir. Bu benzeyiş örgütteki insan topluluğunun birbirlerinin ortak ve benzer yönlerini keşfedilmesi sonucunda ortaya çıkar. Çalışan örgütünü aile gibi görmeye başlar.

Çalışanlar örgütleri ya da sosyal grupları ile çeşitli nedenlerden dolayı benzeşirler. Bireyin bir grubun üyesi olması, kendisini daha iyi tanımasına, beklentilerini bilmesine ve bir yere ait olma duygusu kazandırır. Yapılan araştırmalarda örgütlerin sahip olduğu prestij ve imaj seviyesinin çalışanların aralarında özdeşleşmesine katkıda bulunduğu görülmüştür (Benkhoff, 1997). Örgütler sahip oldukları kimlik ile başkalarının hafızasında yer edinirler. Başka insanların aklında oluşturulan pozitif imaj, örgüt katılımcılarının da bu kimlikle özdeşleşmesini sağlar. Eğer birey içinde bulunduğu örgütü başkalarına gurur duyarak anlatabiliyorsa, çalışan örgütünün kimliği ile bağ kurmuş ve özdeşleşmiş olur (Başyiğit, 2006, s.67).

2.2.2.5. İçselleştirme

Çalışanın örgütüne karşı duyduğu bağlığın bir diğer göstergesi ise içselleştirmedir. İçselleştirmenin özümseme ile benzer yanları olup, çalışanın içinde yer aldığı örgütün kültürünü ve değerlerini kendi değer ve kültürü ile kıyaslayarak kabullenmesidir. Böylece çalışan hem sosyalleşmiş olur hem de öğrenme fırsatlarına açık olur. Örgüt yöneticilerinin tutum ve davranışları, çalışanların kültür, değer ve amaçları ile benzerlik gösterdiği ölçüsünde kişi örgütünün amaçlarını içselleştirmiş olur (İnce ve Gül, 2005, s.11).

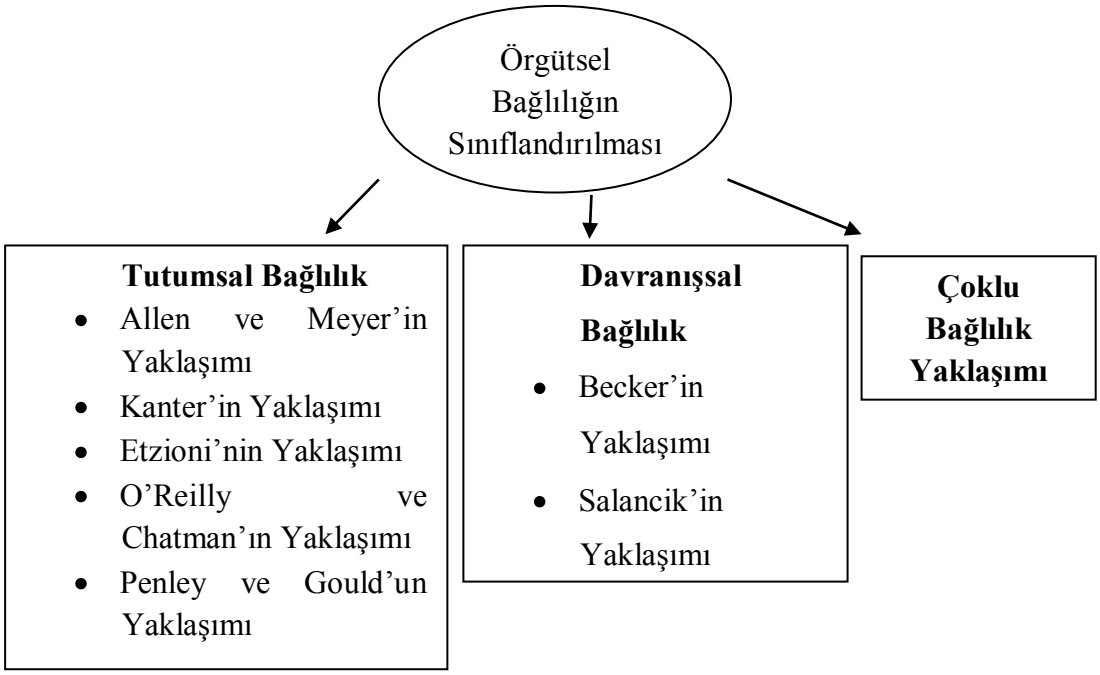
2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında yaşanan karmaşıklık, bu kavramın sınıflandırılmasında da karşımıza çıkmaktadır. Konu ile ilgilenen araştırmacılar farklı kriterler ortaya koyarak farklı yaklaşımlar sergiledikleri için sınıflandırmada da çeşitliliğe neden olmuşlardır. Ancak genel anlamda üç tür bağlılık sınıflandırması karşımıza çıkmakta ve genel olarak bu bağlılık türleri kabul edilmektedir. Bu

sınıflandırma türleri ise tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde açıklanabilir (Gül, 2002, s.40).

Mowday vd. (1982) örgütsel bağlılığın tutumsal sınıflandırma ve davranışsal sınıflandırma şeklinde iki farklı başlıkta incelenmesinin nedenleri olarak örgütsel davranışları inceleyen araştırmacıların ve sosyal psikologların bağlılık konusuna farklı yönlerden yaklaşmış olmalarına bağlar. Bağlılığı inceleyen örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerine yoğunlaşmışlarken, sosyal psikologlar ise davranışsal bağlılığa yönelmişlerdir

Şekil 3: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Kaynak: Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, *2*(1), 37-56.

2.2.3.1.Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, örgütte yer alan bireylerin kendi amaç ve beklentileri ile örgütün amaç ve hedeflerini özdeşleştirip, bu amaçların gerçekleşmesi için örgüt üyeliğinin sürdürmesine gayret göstermesi durumunda ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. Bu bağlılıkta, çalışanlar kendilerini maddi veya manevi birtakım ödüller

karşılığında örgütüne bağlarlar. Örgüt ile çalışanlar arasında yaşanan karşılıklı bir alış-veriş durumunu yansıtır.

Tutumsal bağlılık çalışanların iş yerlerini ve görevlerini değerlendirmeleri sonucunda oluşan bireyi örgüte bağlayan bir tepkidir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.40). Çalışanın kişiliğinin örgütle bütünleşmesi ya da örgütsel amaçların bireysel çıkarlarla örtüşmesi sonucu ortaya çıkan bağlılık türüdür (Varoğlu, 1993, s.8).

Porter tutumsal bağlılığı çalışanın örgüte katılım gücünü ve örgüt ile olan bütünleşmesi olarak ifade eder ve bu ifadenin üç tane unsurdan meydana geldiğini belirtir (Gül, 2002, s.41). Bu unsurlar şunlardır;

- Çalışanların, örgütlerinin amaç ve hedeflerine duydukları inanç
- Örgütün yararı için daha fazla çaba gösterme ve emek harcama
- Örgütte daha fazla kalmak için örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir.

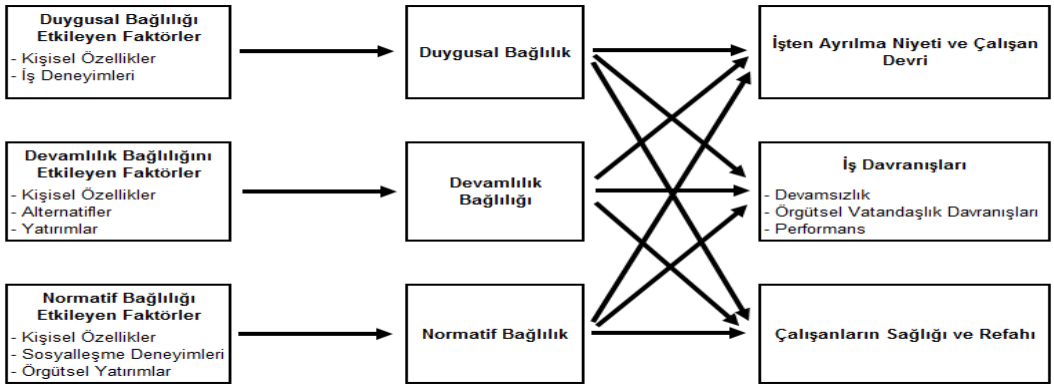
Birçok araştırmacı tutumsal bağlılık ile ilgi farklı görüşler belirtmişlerdir. Konu ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar tutumsal bağlılığın farklı şekillerde ortaya çıktığını ve farklı unsurlar içerdiğini söylemişlerdir. Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlar içerdiği öğeler ve ortaya çıkış şekli bakımından farklılıklar göstermektedir. Bu bağlılık türlerinin en önemli olanları ise şunlardır: Allen ve Meyer'in yaklaşımı, Kanter'in yaklaşımı, Etzioni'nin yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı ile Penley ve Gould'un yaklaşımıdır.

2.2.3.1.2. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmanın Whyte (1956) ile başladığı bilinmektedir (Gündoğan, 2009). Bu çalışmadan sonra birçok araştırmacı bağlılık konusunu ilgi çekici bulmuş ve çeşitli ölçütler ışığında bağlılığın oluşacağı kanaatine vararak sınıflandırmalar yapmıştır. Alan yazında en çok kabul edilen bağlık sınıflandırması Allen ve Meyer'in sınıflandırmasıdır. Meyer ve Allen (1984) tarafından devam bağlılığı ve duygusal bağlılık şeklinde sınıflandırmalar yapılmış ancak ilerleyen yıllarda Weiner (1982) tarafından alan yazına kazandırılan normatif ya da diğer anlamı ile ahlaki bağlılığı da içeren üç boyutlu bir örgütsel bağlılık modeli geliştirmişlerdir. Bu bağlılık devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif

bağlılık şeklinde üç unsurdan oluşmaktadır (Surat ve Polat, 2020, s.324). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın katılımcılarda örgütte kalma istekliliğin artması şeklinde ortaya çıkan psikolojik temelli bir duygu olduğunu açıklamışlardır (Meyer ve Allen, 1991, s.63).

Şekil 4: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer, J. P, Stanley, D. J., Herscovitz, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and concequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*, 20-52.

Şekil 4'ten de anlaşılacağı üzere devam, duygusal ve normatif bağlılık türlerini etkileyen birtakım faktörlerin (kişisel özellikler, yatırımlar, iş deneyimleri) olduğu ve bunun sonucunda da çalışanlarda iş davranışları, işten ayrılma niyeti ve çalışanların sağlıklarını etkilendiği görülmektedir.

a) Duygusal Bağlılık:

Bu bağlılıkta örgüt katılımcıları örgütlerinin amaçlarını içselleştirmişlerdir ve örgütleri için ekstra çaba göstermektedirler. Allen ve Meyer'e göre bu şekilde bağlılık duyan çalışanlar kendilerini örgütün bir üyesi olarak gördükleri için örgütlerine çok değer vermektedirler. Güçlü bir şekilde duyulan duygusal bağlılık çalışanların örgütlerinde kalmak için çaba harcamalarını ve örgütlerinin amaçlarını kabullenmelerini içerir (İnce ve Gül, 2005, s.40). Çalışanların örgütleri için yüksek bir eforla hizmet etmeleri ve örgüt yararına hizmetlerde bulunmaları kendilerini örgütün bir parçasıymış gibi hissetmesinin sonucudur. Bu şekilde bağlılık duyan bireyler istedikleri için örgütlerinde kalmaya devam ederler ve örgütün çıkarlarını korumak için çaba gösterirler. Örgüt yöneticilerinin çalışanlarında en çok

gerçekleşmesini istedikleri bağlılık şekli duygusal bağlılıktır (Çımrın ve Uyguç, 2004, s.92).

Duygusal bağ ile örgütlerine bağlı olan katılımcılar için maddi kazançlar arka plandadır. Bu kişiler için asıl önemli olan maddi kazanç değil, örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmek veya bu amaçları yerine getirmek için çabalamaktır. Bu nedenle örgütlerde yaşanan herhangi bir başarısızlık ya da zarar durumunda bile bu kişiler kendilerini başarısız olmuş gibi hissetmektedirler (Baysal ve Paksoy, 1999, s.227). Bundan dolayı işverenler örgütlerinde bu şekildeki çalışan profilini görmek isterler.

Allen ve Meyer duygusal bağlılığı aşağıda sırlanan nedenlerin etkilediğini belirtmişlerdir (Gündoğan, 2009, s.49).

1- **İşin Zorluğu:** Örgütte yapılması gereken görevlerin zorluk derecesi.
2- **Rolün Açıklığı:** Örgütün katılımcılarından neler beklediklerinin net ve açık olması.
3- **Amacın Açıklığı:** Örgüt çalışanlarının ne yaptıkları, nelere hizmet ettikleri hakkında belirlenen amaçlar hakkında fikir sahibi olmaları.
4- **Yönetimin Öneriye Açıklığı:** Örgüt yöneticilerinin astları ile iletişim halinde olup, çalışanlardan gelen öneri ve fikirleri değerlendirmeye açık olmaları.
5- **Arkadaş Bağlılığı:** Örgüt çalışanlarının birbirlerine yakın davranmaları ve sosyal ilişkilerinin kuvvetli olması.
6- **Eşitlik ve Adalet:** Örgütte herkese eşit muamele edilmesi, görev ve ödüllerin adaletli bir şekilde dağıtılması.
7- **Kişisel Önem:** Örgüt çalışanının zihninde, yaptığı işin örgütüne fayda ve kazanç getireceği konusunda kendini inandırmış olması.
8- **Katılım:** Örgüt katılımcısının, örgüt ile ilgili alınacak kararlarda fikirlerinin de alınması, çalışanların kararlara katılım konusunda desteklenmesi.
9- **Geri Bildirim:** Yönetimin astlarını yaptıkları işler ve davranışların sonuçları hakkında bilgilendirilmesi.

b) Devam Bağlılığı:

Allen ve Meyer bağlılık modellerini şekillendirirken devam bağlığını Becker'in 1960 yılındaki Yan Bahis Kuramından esinlenerek oluşturmuşlardır. Devam bağlılığı literatürde kimi yerlerde rasyonel bağlılık veya algılanan maliyet olarak ta geçmektedir. Çalışanlarda oluşan devam bağlılığının kökünde, çalışanın örgütte zaman içinde yapmış olduğu yatırımları kaybetmeme isteği yatar. Ayrıca örgütünü terk ettiği zaman kaybedeceklerini ve kaybedeceklerinin yerini dolduramayacağı düşüncesi sonucunda da ortaya çıkan bir bağlılık türüdür (Yıldırım, 2002, s.57).

Örgüt katılımcısı örgütten ayrılması durumda karşılaşacağı maddi zorlukların nedenlerinden dolayı örgüt üyeliğini sürdürmek ister. Çalışanın, örgütte olan yatırımlarının, ayrılması durumunda kaybedeceğini algılaması nedeniyle örgütünde kalmaya devam etmesi olarak ifade edilir. Böylece çalışan ile örgütü arasında devam bağlılığı kurulmuş olur. Bu bağlılık sadece maddi kaynakların kaybını engellemek üzerine kurulmaz. Kişi örgütünde sahip olduğu kariyer, kıdem, prestij gibi yatırımlarının da devam etmesini ister bu nedenle örgütünden ayrılmayı tercih etmez (İnce ve Gül, 2005, s.40).

Devam bağlılığının çalışanlarda oluşum derecesinin yüksekliği kaybedecekleri imkânların miktarı ile doğru orantılıdır. Çalışanlar karşılaşabilecekleri yüksek maliyetlerden dolayı örgütlerinden ayrılmayı düşünmezler. Oluşabilecek maliyetleri iki şekilde değerlendirebiliriz. Birincisi, örgüt katılımcısı örgütünde uzun süre çalıştıktan sonra elde etmiş olduğu bir takım sosyal haklardan, kıdem ve yetkilerinden ayrılmak istemez. Bu nedenler örgütlerde çalışma süresi arttıkça bireylerin devam bağlılıkları artmış olur. İkinci maliyet türü ise çalışanların alternatif iş bulamamalarıdır. Çalışanlar kendilerine uygun ya da daha iyi şartların sunulduğu iş imkânlarına ulaşamaması durumunda da mevcut örgütlerine daha çok bağlanacaklardır (Allen ve Meyer, 1991, s.4).

Devam ve duygusal bağlılık üzerine araştırmalar yapan bazı araştırmacılar iki bağlılık türü arasında bazı ilişkiler bulmuşlardır. Örgütünde kalmaya devam eden bireylerin yani devam bağlılığı güçlü olan bireylerin zamanla duygusal bağlılıklarının da geliştiği, duygusal bağlığı güçlü olan bireylerin ise devam bağlılıklarının az olduğu gözlenmiştir. Örgütün çalışanlarını elinde tutmak için yaptıkları yatırımlar çalışan ile örgütü arasındaki uyuşmazlıkları gidererek

çalışanların yüksek oranda duygusal bağlılık yaşamalarını sağlayabilir. Maliyet kaybını engellemek veya alternatif iş fırsatlarının olmaması nedenlerine dayanan devam bağlılığından faklı olarak duygusal bağlıkta çalışanlar, örgütlerinde yaşabilecekleri maliyet kaybını reddederek örgütleri ile oluşabilecek uyumsuzlukları giderme yoluna yönelirler ve böylelikle bu kişilerde devam bağlılığı azalmış, duygusal bağlılıkları ise artmış olur (Kaya, 2007, s.44).

Devam bağlılığını etkileyen hususları şu şekilde sıralanabilir (Gündoğan, 2009, s.51-52).

1-Yeteneklerin Transferleri: Örgüt çalışanının, sahip olduğu yetenekleri başka örgütlere transfer edip edememe durumu.

2-Eğitim: Örgüt çalışanının eğitim durumunun başka örgütlere de yarayıp yaramayacağı durumu.

3- Kendine Yatırım: Örgüt çalışanının zamanının ve emeğinin büyük bir kısmını örgütü için harcamış olması.

4-Emeklilik Primi: Örgüt çalışanının başka örgütlere katılması durumunda mevcut örgütündeki emeklilik ve çeşitli haklarını kaybetme korkusu.

5-Alternatif İş Olanakları: Örgüt çalışanının benzer ya da daha iyi olanaklara sahip yeni bir iş bulup bulamayacağı durumu.

c) Normatif Bağlılık:

Bu bağlılık türünde çalışanlar örgütlerine bağlılık duymayı bir görev olarak algılarlar. Çalışanların örgütlerine duydukları normatif ya da ahlaki bağlılık, olması gerekenin bu olduğu düşüncesi üzerine gelişen bir duygu durumu olduğu için diğer iki tür bağlılıktan faklıdır. Bu bağlılık türünde dışarıdan gelen herhangi bir zorunluluk yoktur ve bireyler örgütlerinde kalmak için kendilerinde bir sorumluluk görürler. Bu sorumluluk onların örgüt üyeliklerini sürdürme konusunda ki duygularından kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılıkta çalışanlar örgütten herhangi bir kişisel yarar, fayda beklemeksizin yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inandıkları için bağlılık duyarlar. Normatif bağlılıkta çalışanların duyduğu

zorunluluk devam bağlılığındaki gibi bir çıkara ya da faydaya değil, tamamen kişinin ahlaki duygularına dayanmaktadır (Gül, 2002, s.45-46).

Örgütte sosyalleşme sonucunda, çalışanlar örgütlerine karşı kendilerini sorumlu hissederler ve bu nedenle örgütlerinde kalmanın ahlaki ve doğru olacağı inancına sahip olurlar. Bu türden duyulan bağlılıkta çalışanlar kendi yararlarını gözetmez, tamamen ahlaki ve bağlılık duymanın daha doğru olacağı düşüncesi onlarda hâkimdir (Allen ve Meyer, 1991, s.18).

Duygusal ve devam bağlılığının çalışanlarda oluşabilmesi için öncelikle bir örgütün içinde yer alıp örgütlerine karşı maddi veya manevi olarak bir bağ duymaları gerekmektedir. Normatif bağlılık ise bunlardan farklı olarak kişinin herhangi bir örgüt elemanı değilken bile sahip olduğu değerler sonucunda hissettiği sorumluluğun sonucunda oluşur, kişi bir örgütün içinde yer aldığında ahlaki değerleri sonucunda örgüte bağlılığı gelişir (İnce ve Gül, 2005, s. 43). Allen ve Meyer (1991) kişilerin normatif bağlılık geliştirme süreçlerinin bazı nedenlere dayandığını belirtmişlerdir. Onlara göre normatif bağlılık kişilerin ailevi yaşantı, kültür ve sosyalleşme düzeyleri, değer ve inanç sistemlerinden etkilenir.

2.2.3.1.2. Kanter'in Sınıflandırması

Bireylerin güç ve enerjilerini örgütleri için harcama isteğinde bulunmalarını ve bunun karşılığında da kendi ihtiyaç ve isteklerinin örgütler tarafından karşılanması gerektiği üzerine kuruludur. Çalışanlar örgüt kültürü ile kişiliklerini özdeşleştirirler. Örgütlerin hedef, ilke ve gereksinimlerini çalışanların sağlaması için, örgütlerine sadık kalmayı, özenerek iş yapmayı, örgüt kurallarına uyumlu olmayı ve kendini adayarak çalışmayı içerir (Kanter, 1968, s.500).

Kanter örgütsel bağlılığı üç alt başlık etrafında inceler.

a) **Devamlılık Bağlılığı:** Örgüt katılımcıları örgütlerinin sürekli yaşaması ve amaçlarını gerçekleştirmesi için kendilerini örgütlerine adarlar. Bu tür bağlılık türünde çalışanlar örgütlerine kişisel olarak yatırım yapmışlardır bu nedenle örgütten ayrılmaları onlar için maliyetlidir. Çalışan örgütü için fedakârlıkta bulunduğu için örgüt üyeliğini sürdürme eğilimindedir.

b) **Kenetlenme Bağlılığı:** Örgüt katılımcılarının iş arkadaşları ve örgüt içindeki sosyal düzene bağlı olmalarıdır. Örgütteki dayanışmanın, yardımlaşmanın geliştirilerek bireylerin kenetlenmesi sonucu oluşur. Dayanışmanın ve kenetlenmenin yüksek olduğu örgütlerde grup içi çatışmalar ve kıskançlıklar oldukça az görülür. Ayrıca bu gruplarda insanlar arası birlik ve farkındalığın yüksek olması beklenir. Kenetlenmenin yüksek olduğu gruplarda, dışarıdan gelebilecek herhangi bir tehdit durumunda grubu ve birliği korumak için çalışanlar birlikte hareket ederek örgütü korurlar.
c) **Kontrol Bağlılığı:** Örgüt katılımcılarının, örgüt tarafından sergilenmesi istenen davranışları benimsemeleri ve sergilemeleri sonucunda oluşan bağlılık türüdür. Kontrol bağlılığı duyan bireyler örgütlerinin değer ve kültürüne uygun davranışları sergilemek için örgütün kültürünü bir kılavuz olarak görürler.

Kanter'in bu sınıflandırmasında her üç bağlılık türü de birbirinden farklı sonuçlar içerebilmektedir. Devam bağlılığına sahip çalışanlarda örgüt üyelerinin örgütlerinde kalma olasılıkları daha yüksektir. Kenetlenme bağlığına sahip olan üyelerde ise örgüte yönelik dışarıdan gelebilecek herhangi bir tehdide karşı örgüt kendini daha güçlü savunur. Örgütlerine kontrol bağı ile bağlı olan üyeler de ise kendi değer ve kültürleri ile örgütün değer ve kültürü uyum içindedir. Kanter birbirinden oldukça farklı görünen bu bağlılık türlerinin aslında birbiri ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Örgütlerin çalışanların bağlıklarını sağlamak için üç bağlılık türünü de bir arada kullanmaları önerilir (Sökmen, 2000, s.36).

2.2.3.1.3. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgi ilk sınıflandırma çalışmasının Etzioni tarafından 1961 yılında yapıldığı görülür. Bu çalışmasında Etzioni örgütün katılımcıları üzerindeki gücünün ve yetkisinin, örgüt üyesinin örgüte yakınlaşması sonucunda ortaya çıktığını belirtir. Etzioni bu çalışmasında bağlılığı ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık başlıkları etrafında inceler (Balay, 2000, s.15-16).

a) **Ahlaki Bağlılık:** Örgüt katılımcılarının örgütün amaçlarını, hedeflerini, kültürünü örgütteki genel geçer davranış kalıplarını benimsemeleri sonucunda

örgütle özdeşleşmeleri temeline dayanır. Bu bağlılık türünde çalışanlar örgütlerinin topluma faydalı hizmetler ettiklerini gördüklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadırlar (Gündoğan, 2009, s.44).

b) **Hesapçı Bağlılık:** Örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı alışverişe odaklanan bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde örgütte çalışanın yapması gereken işleri yapması durumunda örgütten beklediği ödüllerin (maaş, sosyal haklar, izin vb.) alması ile oluşur. Beklenen ödüller örgüt tarafından az ya da hiç karşılanmazsa çalışan örgütten ayrılma yolunu seçer.
c) **Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Örgüt içinde çalışanların davranışlarının sınırlandırıldığı, çalışanın özgür hareket edemediği sınırlı yetki ve imtiyaza sahip olduğu durumlarda örgüt çalışanı örgütüne karşı yabancılaşma eğilimine girer. Bu durumda olan birey örgüt içinde kalmaya devam etmekte ancak psikolojik olarak örgütüne karşı bir bağlılık duymamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s.42).

2.2.3.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Çalışanın örgütü ile arasında kurulan psikolojik bir bağ türü olarak görülen bağlılıktır. Çalışan ile örgütü arasında kurulan bu bağın ana kaynağında çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi yatar. Çalışan örgütünün amaçlarını benimsemiş ve kabul etmişse eğer özdeşleşmesi çabuk olur. Bundan dolayı çalışanlarda örgütsel bağlılık örgütün özelliklerinin farkında olma ve kendini bu özelliklere uyarlama derecesini yansıtır (İlsev, 1997).

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı üç başlık altında incelemektedir (Gündoğan, 2009, s.45).

Uyum Bağlılığı: Bu bağlılık sınıflandırmasındaki ilk boyut örgüt katılımcısının örgütüne uyum bağlılığı ile bağlı olmasıdır. Bu bağlılıktaki temel amaç çalışanların belirli ödüllere kavuşmasını içerir. Örgüt üyelerinin örgütlerine karşı uyum göstermeleri ve bağlılık duymalarının temel amacı belirli ödüllere kavuşmak ve karşılaşması muhtemel cezalara karşı kendilerini güvenceye almaktır. Kısaca özetlemek gerekirse uyum, örgüte karşı rıza göstermek ve bu sayede ödüllere kavuşmayı içerir (Gül, 2002, s.43).

Özdeşleşme Bağlılığı: Bu bağlılığın ikinci boyutunu özdeşleşme oluşturur. Özdeşleşme bağlılığında birey kendini örgütünün bir parçası olarak görür ve örgütünde kalmak ister. Çalışanlar örgüt içinde birbirleri ile yakın ilişki içerisindedir. Örgüt çalışanlarının birbirleri ile olan etkileşimleri sonucunda oluşan doyum veren bir ilişkinin kurulması ve çalışanların bu ilişkiyi sürdürme konusunda istekli olmaları sonucunda oluşan bağlılık türüdür. Çalışan kendini bir ekibin içinde görmekten keyif alır, grubu çalışan için önemlidir ve kişi ekibiyle yaşadığı samimi ortam dolayısıyla doyum sağlar (İlsev, 1997, s.12).

İçselleştirme Bağlılığı: Çalışanın ve örgütün değerlerinin birbirine uymasını ifade eder. Çalışanın kendi değerleri ile örgütünün değerleri uyuştuğu zaman kişi içsel olarak motive olur ve örgütünü içselleştirerek bağlılık duyar (Güney, 2001, s.139).

Bu sınıflandırma türünde çalışanların kendilerinden beklenen rollerin üstünde davranışlar gösterdikleri görülür. Çalışana ekstradan bir çıkar sağlamayacak olmasına rağmen çalışanın örgütü için daha fazla çaba ve zaman harcamasını gerektirecek davranışlar sergilemesi kişinin örgütü ile özdeşleşmesi ve örgütünü benimsemesi sonucunda yaşanan bağlılıktır. Örgütlerine bu şekilde bağlanan çalışanların örgütte kalma istekleri oldukça yüksektir. Uyum bağlılığı açısından rol üstü davranışların sergilenmesi durumu ise çalışmada bulunamamıştır. Örgütlerine uyum bağlılığı ile bağlı olan çalışanların amacı, sadece ödüller elde etmek ve çıkarlarını korumak üzere örgütte kalmak istemektedirler. Bu kişiler işin kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmak gibi bir eğilimleri yoktur. Bu tür bağlılık duyanların örgütlerinde kalma istekleri ise diğer bağlanış şekillerine göre daha azdır (Gündoğan, 2009, s.46).

2.2.3.1.5. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık sınıflandırmasının dayanak noktası Etzioni'nin sınıflandırmasına dayanmaktadır. Etzioni'nin sınıflandırmasında bağlılık duymanın ana unsuru olan bireyin uyum sağlama ve sisteme yönelme şekilleri incelenmiştir. Penley ve Gould (1988) örgütsel bağlılık kavramını araştırırken Etzioni'nin yaptığı sınıflandırma modelini incelemiş ve bu modelin örgütsel bağlılığı açıklamada oldukça açıklayıcı olduğunu belirtmişlerdir. Ancak yine de modelin

yeteri kadar ilgi duyulmadığını da belirtmiştir. Araştırmacılara göre bunun nedeni modelin görünenden daha karmaşık olduğudur. Modelde yer alan ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık türlerinin duygu temelli olduğunu ancak bu bağlılık türlerinin birbirlerinden bağımsız mı yoksa birbirlerine zıt mı olduğu konusunun belirsizlik içerdiğini belirtmektedirler. Eğer bu bağlılık çeşitleri birbirlerine zıt türlerse yabancılaştırıcı bağlılığa gerek duyulmayacağı çünkü yabancılaştırıcı bağlılığın ahlaki bağlılığın zıttı olacağını sonucuna varmışlardır. Bu çalışmalardan hareketle Penley ve Gould (1988), yeni analizler sonucunda bu kavramları yeniden açıklama gereği duymuştur (Gül, 2002, s.44).

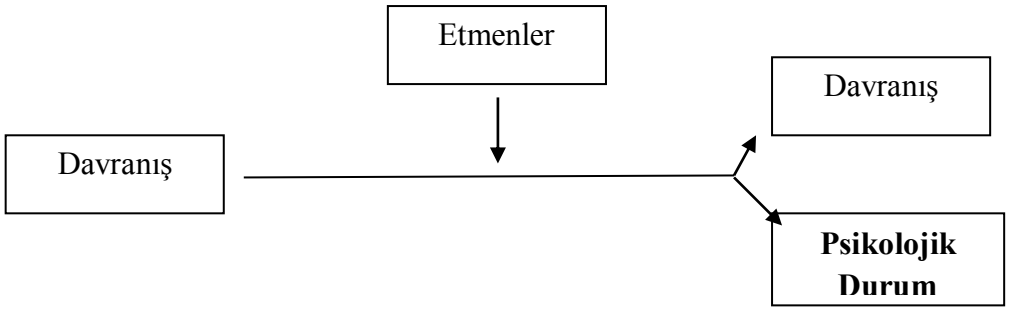
Penley ve Gould, Etzioni'nin (1961) yaptığı sınıflandırma şeklini referans alarak örgütsel bağlılığın üç farklı boyutta incelemiştir.

a) **Ahlaki Bağlılık:** Çalışanların örgütün amaçlarını ve hedeflerini benimseme ve bu amaçlarla özdeşlemeyle oluşan bağlılık türüdür. Bu şekilde yaşanan bağlılıkta çalışan bütün benliği ile kendini örgütünün amaçlarına adamaktadır ve çalışan için asıl önemli olan örgütünün başarısıdır. Örgütün başarısı için çalışan sorumluluk almaktan kaçınmaz ve örgütüne her zaman destek verir.
b) **Çıkarcı Bağlılık:** Örgüt katılımcılarının çaba ve hizmetleri sonucunda ödüller kazanmasına dayanan bağlılık türüdür. Bu bağlılıkta çalışanların asıl amacı ödül (maaş, prim, emeklilik, tatil) kazanmaktır. Çalışanlar için örgüt bir amaç değil sadece ödüllere ulaşmak için bir araçtır.
c) **Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Çalışanın yer aldığı örgütün iç işleri hakkında bilgi sahibi olmadığı ve bu nedenle de çalışanlara verilen ödül ve cezaların belli bir sistematiğe göre değil tesadüfen verildiği şeklinde kurulan bir bağlılık türüdür. Bireylerin çalışabileceği alternatif iş ve örgütlerin bulunmadığı durumlarda kişi örgütüne karşı yabancılaştırıcı bağlılık duyar. Bu bağlılıktaki ana konu kişinin örgütün iç işlerinin nasıl yürüdüğü hakkında fikir sahibi olmaması ve verilen emeklerin karşılığında alınan ödüllerinde sistematik bir şekilde dağıtılmaması şeklindendir. Çalışan örgütte hissettiği bu tür duygular yüzünden kendini kapana kısılmış gibi hisseder (Penley ve Gould, 1988, s.47).

2.2.3.2. Davranışsal Bağlılık

Bağlılık kavramı ile ilgili çalışmalar yürüten sosyal psikologlar, örgüt davranışçılarının üzerinde durdukları tutumsal bağlılığa karşılık davranışçı bağlılık kavramını incelemişlerdir. Bu kavram örgüt üyelerinin davranışlarının dışa vurum şekli olarak görülmektedir. Mowday vd. (1982) davranışsal bağlılığı örgüt üyelerinin davranışları sonucunda örgüte bağlı kalma süreci ile ilgili olduğunu söyler. Davranışçı bağlılığa göre bir kişinin örgüte katılması için öncelikle özveride bulunması gerekmektedir (Gül, 2002, s.47).

Şekil 5: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, *2*(1), 37-56.

Allen ve Meyer'e göre katılımcılarda davranışsal bağlılığının oluşumunda bir örgütte uzun süre kalmaları yatmaktadır. Birey bir örgütte uzun süre kalmış ise bu kalış süresi ile nasıl başa çıktığı ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık gösteren bireyler örgütlerinden ziyade yaptıkları işe bağlanmaktadırlar. Davranışsal bağlılık süreci şekil 5'te belirtildiği üzere örgüt üyesi bir davranış sergiledikten sonra bazı etmenlerden dolayı davranışını sürdürmektedir. Davranışın sürekli tekrarlanması durumunda ise örgüt üyesi davranışına bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe de örgüt üyesi sergilediği davranışın uygun davranış olduğunu kabullenir ve bu konuda kendisini haklı gösterecek tutumlar geliştirir. Bu durumda da davranışların tekrarlanma ihtimali artar (Allen ve Meyer, 1997, s.9).

Alanyazında davranışsal bağlılıkla ilgili Becker'in Yan Bahis Kuramı ve Salancik'in yaklaşımları bulunmaktadır.

2.2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklasımı

Becker (1960) yaptığı çalışmada, çalışanların örgütlerine karşı duyduğu bağlılığın ana kaynağının ekonomi temeline dayandığını belirtmiş ve bu bağlılığı da yan bahis bağlılığı ismi ile literatüre kazandırmıştır. Becker bu çalışmasında bağlılığın davranışsal tarafına daha fazla odaklanmıştır.

Becker'e göre, çalışanlar ile örgütleri arasında, elde edecekleri maddi ve manevi ödüller gibi faydaların elde edilmesi veya bu faktörlerin kaybedilmemesi için örgütlerinde kalmaya istekli olmaya dayanan bir bağlılık çeşididir (Becker,1960). Çalışanların örgütlerinden kazanacakları maaş, prim veya kıdem, kariyer olanakları, arkadaş ortamı bireylerin örgüte karşı bağlılık duygularını arttırarak istenen davranışların sergilenmesini sağlarken istenmeyen davranışların sergilenmesini de engelleyerek örgüt üyesinin örgütten ayrılma durumunu da minimuma indirir (Raluca, 2013).

Örgüt ile çalışanları arasında bazı kazanç ve kayıplar üzerine odaklanan ve yan bahis olarak bilinen bağlılık, çalışanların kaybetmekten çekindikleri ve elde ettikleri kazançların sayıca çok olmasına dayanan karmaşık bir bağlılık türüdür. Becker bu bağlılığın oluşumuna katkı sunan dört ayrı yan bahis kaynağının olduğunu söylemektedir (Becker, 1960, s.36-38).

a) **Toplumsal Beklentiler:** İnsanlar toplum içinde sergilenmesi gereken bir takım davranışların baskısı altında kalarak davranışlarına şekil ve yön vermek zorundadır. Bu durum kişilerin bazı yan bahislere girerek davranışlarına yön vermelerini gerektirebilir. Örneğin insanlar, sık iş değişikliği yapan kişilerin toplumda güvenilmez, iş görmez algısı nedeniyle örgütleri ile yan bahis bağlılığı kurarlar.
b) **Bürokratik Düzenlemeler:** Çalışanların örgütlerinden bekledikleri önemli bir hak olan emeklilik haklarının kaybını engellemek için örgütleri ile yan bahise dayanan bir bağlılık kurabilirler. Çünkü çalışanlar uzun süre hizmet ettikleri ve emekli aylığı için her ay maaşlarından kesilen ücretin kaybını engellemek isterler.

c) **Sosyal Etkileşimler:** Çalışanlar sosyal etkileşim sonucunda birbirleri hakkında bilgi ve bir kanaat sahibi olurlar. Örgütleri ile yan bahis kuramına göre bağlılık

kuran kişiler iş arkadaşları arasında kendileri hakkında oluşan kanaatin bozulmasını engellemek için bu türden bağlılıklar duyabilir.

d) **Sosyal Roller:** Çalışanların örgütte sahip olduğu rolleri benimseme ve rolüne alışması sonucunda rolünden ayrılmamayı, başka rollere bürünmemeyi düşünmesi nedeniyle yan bahis bağlılığı kurabilir.

2.2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in davranışsal bağlılık sınıflandırmasında bağlılık, örgüt üyesinin sergilediği davranışlara bağlanması olarak ele alınmıştır. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımında olduğu gibi birey bazı fayda ve kazançlara ulaşmak, cezalardan kurtulmak için daha önce benimsediği davranışları sergiler. Böylece örgüt ile birey arasında bir bağlılık oluşur. Ancak bu bağlılık türünde örgütün amaçlarını gerçekleştirmekten ziyade bireyin alıştığı davranışları tutarlı bir şekilde sergilemesi vardır. Yani örgüt üyesi davranışlarına bağlılık gösterir (Oliver, 1990, s.20).

Salancik'in (1977) yaklaşımında örgüt üyesinin sahip olduğu iş tecrübesi ve deneyimleri soncunda oluşturduğu bir takım davranış kalıpları vardır. Örgüt katılımcılarının sergiledikleri bütün davranışlar bu eksende kendini gösterir. Bu doğrultuda bireyler süreç içinde davranışlarına bağlanırlar ve sürekli tutarlı davranışlar sergilemeye özen gösterirler. Böylece örgüt katılımcısının davranışları ve tutumları arasındaki uyum örgüte karşı bağlılığı oluşturur. Örgüt katılımcısının davranış ve tutumları arasında herhangi bir uyumun olmadığı durumda ise çalışanlarda stres ve gerilim oluşur. Salancik (1977) bireyin örgütüne karşı bağlılık geliştirebilmesi için sergilediği davranışların isteğe bağlı olması gerektiğini, sürekli tekrarlanması ve örgütün bu davranışlardan haberi olması gerektiğini belirtir. Örgüt üyesinin bağlılık derecesi bu üç basamağın özelliğine bağlıdır. Herkes tarafından görünen, sürekli olarak tekrarlanan ve benimsenen ayrıca isteğe bağlı olarak sergilenen davranışlar sonucunda bireyler örgütlerine bağlılık duyarlar. Çünkü örgüt katılımcısı sergilediği bu davranışların örgüt üyelerince beğenilen ve değer verilen davranışlar olduğunu düşünür (Maslakçı ve Sürücü, 2018, s.59).

Salancik'te (1977) tıpkı Becker (1960) gibi bağlılığı üyelerin sergilediği davranışların isteğe bağlılığı ve tutarlı olması şeklinde tanımlamış olsa bile iki

sınıflandırma arasındaki temel fark şudur. Becker (1960) örgüt üyesinin davranışlarını oluşturmasının altında, örgütten ayrılması durumda kaybedeceklerinin farkında olması yatarken, Salancik (1977) ise örgüt katılımcısının davranışlarını örgütü ile oluşturduğu uyuma ve psikolojik etmenlere bağlı olduğunu söylemiştir.

2.2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin sergilemiş oldukları davranışları anlamada kullanılan önemli bir faktördür. Bağlılık ile ilgili çalışmalar çoğunlukla psikolojik bağlılık olarak algılanmıştır. Psikolojik bağlılık ise örgüt üyelerinin amaçları benimsemesi ve böylece örgütlerinde devam etmeleri olarak ele alınmasına rağmen sonraki çalışmalar bağlılığı örgüt üyesinin alacağı aylık, kıdem, aylıklarda yaşanabilecek artış veya iş ile ilgi başka fırsatların olmaması gibi faktörlerin etkileyeceğini ortaya koymuştur (Reichers, 1985, s.470).

Reichers tutumsal bağlılık türlerini incelemiş ve bu bağlılık türlerini geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ortaya koymuştur. Tutumsal bağlılık ile ilgi sınıflandırma şekillerinde çalışanın örgütün bütününe bağlılık duyma mantığına dayanmaktaydı. Ancak çoklu bağlılık yaklaşımında ise, örgütte bulunan değişik faktörler örgüt katılımcıları arasında farklı düzeylerde bağlılık oluşturabileceğini ileri sürer (Balay, 2000, s.24).

Örgüt içerisinde bireylerin bağlılıklarını etkileyebilecek birçok faktör bulunmaktadır. Örgüt katılımcısı örgütlerinde mesleklerine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine veya müşterilerine farklı derecelerde bağlılık göstermektedirler. Bu nedenle çoklu bağlılığın kaynaklarını belirleyebilmek için örgüt ile ilgili değişik gruplarında ortaya konulması gerekmektedir. Örgütlerin genel anlamda amacı, içinde barındırdığı birden fazla grubun amaçlara ulaşmalarını kolaylaştırmaktır. Bu anlamda örgütlerinin içerdiği farklı grup ve koalisyonlar hakkında yapılan araştırmalara göre örgüt katılımcılarının çoklu rol yönelişlerine sahip oldukları ortaya konmuştur (Gül, 2002, s.50).

Çoklu bağlılıklar yaklaşımı, örgüt katılımcılarının duydukları bağlılık türlerinin birbirinden faklı olabilecekleri gerçeğine dayanır. Yani bir katılımcı örgütünün çalışanlarına gösterdiği ilginin samimiyetine inanıp bağlılık duyabiliyor

iken başka bir katılımcı ise örgütünün adil yönetiminden dolayı veya ürettikleri kaliteli ürünlerden dolayı bağlılık duyuyor olabilir (Reicher, 1985, s.467). Çoklu bağlılıklar yaklaşımında örgüt katılımcısı örgüt içinde ve örgüt dışında olan herhangi bir faktöre bağlılık duyabilmektedir. Tüm bu faktörler çoklu bağlılık yaklaşımını oluşturur. Çalışanlar örgüt içi faktörleri olan iş arkadaşlarına, yöneticilerine veya mesleklerine bağlılık duyabiliyor iken, örgüt dışında ise sendikalarına, müşterilerine veya işlerinin kendilerine sağladığı prestije bağlılık gösterebilmektedirler (Balay, 2000, s.26).

2.2.4. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili literatürde birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Örgüt kuramcıları, işletme, psikoloji ve eğitim örgütleri gibi değişik disiplinler tarafından irdelenen bu konu her bölümde değişik isimler altında araştırıldığı için bu kavram başka kavramlarla karışabilmektedir (Gündoğan,2009). Bu karışıklık neticesinde bazı kavramların örgütsel bağlık kavramı yerine kullanıldığı dahi görülür. Bu bölümde örgütsel bağlılık ile benzeyen kavramlar ve aralarındaki ilişkiye değinilecektir.

2.2.4.1.İş Tatmini

İş, insanlarının yaşamlarını idame etmek için ihtiyaç duyulan paranın kazanıldığı bir eylemdir. Bu nedenle de iş toplumsal bir ihtiyaçtır. Aynı zamanda günün uzun saatlerini aldığı içinde bireylerin kişiliklerinin gelişip, değiştiği sürecin merkezinde yer alır. İş tatmini birçok kavramı etkileyen ve etkilenen bir pozisyonda bulunduğu için örgüt araştırmacıları tarafından sıklıkla araştırılan bir konu olmuştur.

İş tatmini yapılan işin sahip olduğu şartlar (işin kendisi) veya işten elde edilen sonuçlar (maaş, devamlılık, iş güvenliği, görevde yükseleme) gibi kavramların çalışanlarda uyandırdığı bir değerlendirmenin sonucudur. İş tatmini, örgüt üyelerinin yaptıkları işlerden memnun olma veya olmama durumu olarak tanımlanabilir (Aşan ve Erenler, 2008, s.204). Yapılan işin nitelikleri ile çalışanların beklentileri birbiri ile örtüştüğü durumda iş tatminin oluştuğu öne sürülür (Aşan ve Erenler, 2008, s.204). Örgüt üyelerinde yapılan işin niteliklerinin, çalışanlarda bulunması durumunda ve

işin kendilerinden beklediği performansı sergilemeleri durumunda çalışanlarda ortaya çıkan bir durumdur. İş tatmini örgütsel davranışta temel bir unsurdur ve çalışanlarda örgüt bağlılığı, iş performansı gibi kavramlarla doğrudan bağlantılıdır (Aşan ve Erenler, 2008, s.205).

İş tatmini çalışanların yaptıkları işle ilgili sahip oldukları tutumları ifade eder. Örgütsel bağlılık ise daha geniş kapsamda, çalışanların örgütleri ile ilgili tutumlarını içerir (Kaya, 2007, s.26). Örgüt katılımcılarının örgütleri hakkında sahip oldukları duygu ve düşünceler örgütsel bağlılık konusunda ele alınırken, çalışanların görevleri ile ilgili sahip oldukları tutumlar ve duygular iş tatmini konusunda ele alınır (Gündoğan, 2009, s.16).

2.2.4.2.Mesleğe Bağlılık

Bireyin mesleğine bağlı oluşu, bir alanda sahip olduğu yetenek ve uzmanlığın neticesinde hayatında mesleğinin önemini, fark etmesi sonucu oluşan bağlılıktır. Yani kısaca bireyin bir konudaki uzmanlığı sayesinde, kazanmış olduğu mesleğinin hayatındaki rolünü anlaması ve hayatının merkezinde yer almasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999, s.8). Bu durumun dışında mesleğe bağlılık yapılan işe bağlılığın değişik bir şekli olarak görülür ve çalışanın mesleği ile özdeşleşmesi şeklinde ifade edilir (Morrow ve Wirth, 1989, s.40).

Morrow vd. (1989), çalışanın mesleğine duyduğu bağlılığı içinde bunduğu örgüte ya da yaptığı işe duyduğundan çok daha yüksek düzeyde hissettiğini söyler. Birey için mesleği zamanla daha kıymetli olmaya başladığında, birey mesleğin kendisine kazandırdığı rolleri daha çok benimsemeye başlamakta ve mesleği ile daha çok özdeşleşmektedir. Bundan dolayı mesleğe bağlılık üç başlıkta incelenmektedir.

a) İşe Yönelik Genel Tutum

İşe yönelik tutum, genel olarak çalışanın değer ve yargılarından oluşur. Çalışan işi ile yaşamının arta kalan kısmını özdeşleştirmek ister, böylece çalışan başarı göstermiş olur. Çalışma, hayatımızın en az sekiz saatini doldurduğu için meslekten veya işten keyif almadan hayattan keyif alınamayacağını, işin hayatındaki en değerli şey olduğunu ve dünyaya bir daha gelinse bile yine aynı mesleğin tercih edileceği şeklinde düşünceler çalışanda hâkimdir (İnce ve Gül, 2005, s.16).

b) Mesleği Planlama Düşüncesi

Çalışanların meslekleri ile ilgi olan gelişmeleri yakından takip etmelerini, kendilerini mesleklerinde geliştirmek isteyip geleceğe yönelik kariyer hedefi kurmakla ilgilidir. Bu anlamda çalışanlar olan gelişmeleri takip etmek için toplantılara veya seminerlere katılarak yeni bilgiler öğrenme eğilimindedirler. Meslekleri ile ilgili geleceğe dönük planlar yapan çalışanların bağlılıklarının plan yapmayan çalışanlara oranla daha pozitif olduğu görülmektedir (Alutto, Hrebiniak ve Alonso, 1973).

c) İşin Göreceli Önemi

İşin, çalışanı memnun etmese bile işinde çalışmayı sürdürmesi bu kapsamda değerlendirilebilinir. İşin önemli olup olmaması kişiden kişiye farklılık göstereceği için mesleğe olan bağlılıkta bu anlamda farklı olacaktır. Kişi, işin dışında kalan zamanlarında bile işleri ile ilgili çalışmalar yürütmesi işin kendisinde önem uyandırması ile ilgilidir. Bu bireyler içten gelen motivasyon sonucunda işlerine daha fazla vakit ayırmakta ve bu durum bazen aileleri ile çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir (Morrow, 1983).

Literatürde yapılan bazı çalışmalarda mesleğe olan bağlılık ile örgüte olan bağlılık kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmüştür. Ancak mesleğe bağlılık kavramı özünde bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı ile karşıt olduğu sonucuna varılabilir (Parasuraman ve Nachman, 1987). Bunun sebebi ise mesleğe duyulan bağlılığın bireysel bir kavram oluşu, örgütsel bağlılık kavramının ise daha karmaşık bir yapıda olup öncelikle örgüt amaçlarını benimseme üzerine inşa edildiği ile ilgili oluşudur. Mesleğe bağlılıkta çalışan öncelikle kendi mesleki gelişimini önceler. Bu bağlılık türünde çalışan daha çok kendi başarısını ve memnuniyetini düşünür. Bunun için de bu duruma uygun davranışlar sergiler.

2.2.4.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Bu bağlılık türünde çalışanlar, içinde bulundukları örgütteki diğer çalışanların davranışları ve tutumlarını benimsemeleri sonucunda bu kişilerle özdeşleşirler. Bu durumda da çalışanların mesai arkadaşlarına yönelik bağlılıkları oluşur. Birey bir örgütte çalışmaya başladığı zaman, örgütteki eski çalışanlar yeni kişilere rehberlik

ederek iş hakkında bilgilendirme çalışması yaparlar. Ayrıca ihtiyaç duydukları anlarda yanlarında durup ihtiyaçlarını karşılarlar. Bu durum bireyin örgütüne ve arkadaşlarına karşı tutumunda önemli bir yere sahiptir (Randall ve Cote, 1991, s.195).

Bağlılık duygusu gelişmiş kişiler arkadaşlık ilişkilerine değer verirler. Bu tür bireyler genelde gelecekle ilgili mesleki anlamda planlar yapmaktansa, iş arkadaşları ile birlikte güzel zamanlar geçirmeyi ve işle ilgili paylaşım içinde olmayı daha çok tercih ederler. Bu bireylerde arkadaşlık bir araç değil bir amaç olma özelliği gösterir (Reichers, 1985, s.471). İş arkadaşlarına yönelik bu şekilde bağ geliştiren bireyler için örgütlerinden ayrılmaları arkadaşlarından da ayrılacakları anlamına gelir. Ayrıca bu kişilerde, yeni örgütlerinde karşılaşacakları yeni iş arkadaşları ile nasıl bir uyum içinde olacakları belirsizliği nedeniyle de örgütlerinden ayrılmak oldukça zor olmaktadır (Gündoğan, 2009, s.11).

Çalışma arkadaşlarına bağlılık duymak çalışanlar ve örgütler için olumlu sonuçları içerir. Çalışma arkadaşlarının birbirlerine duydukları bağlılık en başta iş ile ilgili karşılaştıkları bir sorunu beraber çözmelerini sağlar. Sorunlar ve güçlükler karşısında kenetlenmeyi, birbirlerine yardımcı olmayı ve dayanışmaya katkıda bulunur. Bundan dolayı arkadaşlık bağlılığı bireylerin örgütsel anlamda da bağlılık kurmasına destek olur. Örgütlerde dayanışmanın artması, etkinliklere katılım ve sosyalleşme gibi kavramların temellinde arkadaşlık bağı yer almaktadır (Wallace, 1995a, s.236).

2.2.4.4. Sadakat

Sadakat kavramı da örgütsel bağlılık ile birbirlerine benzeyen hatta çoğu zaman birbirlerinin yerine dahi kullanılan bir kavramdır. Ancak sadakat kavramı örgütsel bağlılık kavramına göre daha dar kapsamlı bir kavramdır ve çoğunluklada bağlılığın altında incelenmektedir. Roehling vd.'e (2000) göre sadakat de örgütsel bağlılık kavramı gibi çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürmelerine istekli olma anlamına gelmesine rağmen, örgütsel bağlılığın altında yatan sebeplerin daha karmaşıp ve daha çok iş başarısıyla ilgili olduğunu, sadakatin ise bireyin değerlerine ya da yaşadığı yerin kültürüne dayandığının ifade etmektedir. Ancak örgüte uzun

süreli bağlılık duymak beraberinde sadakati doğurabilmektedir (Harvey, 1999, s.68). İlerleyen zamanlarda kişi örgütüyle sorunlar yaşasa dahi sadakat duyduğundan dolayı ayrılması güçleşebilir.

Kang vd. (2004) sadakat duymak örgüt içinde çalışanların kendi çıkarlarını ön planda tutmasından çok örgütünün çıkarlarını ön planda tutmayı içeren davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu davranışlar kişinin örgütü için pozitif söylemlerde bulunarak örgütün prestijini yükseltmeyi amaçlama ve çıkarlarını yükseltmek için daha çok çalışma şeklinde görülür.

2.2.4.5. İtaat

İtaat örgüt yöneticilerine ya da örgütün sahip olduğu yönetmeliklere yönelik çalışanın duyduğu bir duygudur. Bu duygunun ana kaynağında emirler yer alır. Çalışanlar emre uymadığı zaman karşılaşabileceği olumsuz durum ya da yaptırımlarından çekindiklerinden dolayı itaat ederler. Ancak örgütsel bağlılık kavramı içten gelen bir motivasyon duygusudur. Emirlere dayalı bir bağlılık duygusu gelişemez. Bağlılık genel anlamda içten gelen ve bireylerin değer ve inançlarının etkisiyle oluşan bir duygudur, dışarıdan bir müdahale ile emir vererek oluşturulması olanaklı değildir (Gal, 1983, s.273).

İtaat, gücü elinde bulunduran kişinin yapılması gereken işleri emir vermek yolu ile çalışanlara yaptırması ve çalışanların da bu emirlere uymasıdır. İtaat etme davranışı bir alt-üst ilişkisinin sonucudur. İtaatkârlık, bağlılığın bir unsuru olarak görülür. Ancak bağlılık davranışının bir sonucu olarak görülen itaatkârlığı, bağlılık duygusundan farklı kılan tarafları vardır. Örneğin hapisteki bir suçlu itaatkârdır, ancak bu suçlu için hapishaneye bağlıdır sonucu çıkarmak yanlış olur. Örgütlerde çalışanların itaat göstermeden duydukları bağlılığın örgütler açıcından bir faydası olmaz çünkü itaat duymak örgüt için kişilerin katkı da bulunmasını, çabalamalarını, örgütleri için neler yapabilecekleri konusunda yeni fikirler bulmalarını gerektirir (Varoğlu, 1993, s.29).

2.2.4.6.Göreve Bağlılık

Göreve bağlılık, çalışanın örgütte yaptığı işe yönelik sahip olduğu duygusal bağdır (İnce ve Gül, 2005, s.18). İşin önemi ve değeri arttıkça çalışan nezdinde yapılan işin önemi artar ve bu durum çalışanlarda yapılan işe yönelik bağlılık duygusu gelişir. Örgütlerde yapılan işe uygun kriterlerde çalışan bulundurmak örgütlerin verimliliği için son derece önemli olan faktörlerden biridir. Uygun niteliklerdeki çalışanlar işin ne olacağını bildikleri zaman işe karşı olan bağlılıkları ve iş tatminleri artacağı için örgütlerin uygun nitelikteki bireyleri istihdam etmeleri önerilir.

Yaptıkları çalışmada Dubin vd. (1975) uygun nitelikteki bireylerin yaptıkları işlerle daha kolay özdeşleştikleri ve bu kişilerin diğer çalışanlara oranla örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri görülmüştür.

Morrow (1983) yaptığı çalışmada işe bağlılığın ölçütleri olarak şu özellikleri sıralar:

- Çalışanın yeteneklerinin işin bağlamına uygun olması
- Kişinin işini önemseme durumu
- Çalışanın işi için verdiği emeğin sonucunda kendinden gurur duyması
- Kişinin manevi olarak kendini işi ile özdeşleştirme seviyesi

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örneklemi, veri toplamada kullanılan ölçme araçları, veri toplama süreci, toplanan verilerin analizinde kullanılan istatistik teknikleri, verilerin geçerlilik ve güvenirlik sonuçları ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerinde anlam bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesine dayanan ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modelinde değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon kullanılarak ifade edilir. Korelasyon, iki değişkenin birbiriyle ne ölçüde ilişkili olduğunu belirlemek için yaygın olarak kullanılır. İki veya daha fazla değişkeni gözlemlemeyi ve aralarında belirli bir ilişki olup olmadığını ortaya koymayı amaçlayan araştırma yöntemleri ilişkisel araştırma kategorisinde yer almaktadır (Şen ve Yıldırım, 2019, s.118). İlişkisel tarama yöntemi ikiye ayrılır. Bunlar keşfedici ve yordayıcı korelasyon çalışmalarıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019, s.192). Bu çalışmada iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini açıklamak için keşfedici model ve bir değişkenden yola çıkarak diğer değişkende meydana gelen değişimi belirlemede kullanılan yordayıcı model kullanılmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yıllarında Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerinde (Haliliye, Karaköprü ve Eyyübiye) kamuya bağlı ilkokullarda çalışan ilkokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenine ait bilgiler Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün Eylül 2021 verilerine ait olup Tablo 1'de aşağıdaki gibi yer almaktadır.

Tablo 1: Çalışmanın Evrenine Ait Bilgiler

İlçeler	***N***	**%**
Haliliye	1768	35
Karaköprü	1637	33
Eyyübiye	1598	32
Toplam	5003	100

Haliliye ilçesinde bulunan ilkokullarda görevli öğretmen sayısı 1768 kişi olup evrendeki temsil oranı %35'tir. Karaköprü ilçesindeki ilkokullarda görevli öğretmen sayısı 1637 kişi olup evrendeki temsil oranı %33'tür. Eyyübiye ilçesinde yer alan ilkokullarda görevli öğretmen sayısı ise 1598 kişi olup evrendeki temsil oranı %32'dir. Tablo 1'de de anlaşılacağı üzere merkez ilçelerdeki ilkokul öğretmeni dağılımının birbirine çok yakın olduğu da ifade edilebilir. Örnekleme seçilen öğretmen sayıları merkez ilçelerin evrendeki temsil oranları göz önüne alınarak yapılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2004) göre 5000 kişilik bir evrenin *d*=0.5 örnekleme hatası ile seçilebilecek örneklem sayısı 357'dir. Evrendeki öğretmen sayısı 5003 kişi olup, örneklem için 403 öğretmen seçilmiştir. Bu sayının *d*=0.5 örnekleme hatasına göre evreni temsil ettiği görülmektedir.

Tablo 2: Örneklem Büyüklüğü Belirleme Tablosu

Evren Büyüklüğü	± 0.05 örnekleme hatası ile örneklem büyüklüğü
	p =,5 *q* = ,5
500	217
750	254
1000	278
2500	333
5000	357
10000	370

Kaynak: Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Tablo 3: Okullara Dağıtılan, Geri Toplanan, Geçersiz Sayılan ve Örnekleme Alınan Anket Sayısı

İlçe	Dağıtılan Anket Sayısı	Toplanan Anket Sayısı	Geçersiz Sayılan Anket Sayısı	Örnekleme Alınan Anket Sayısı
Haliliye	177	170	23	147
Karaköprü	165	146	14	132
Eyyübiye	155	135	11	124
Toplam	497	451	48	403

Tablo 3'te görüleceği üzere toplamda 497 katılımcıya, uygun örnekleme yöntemine göre ölçekler dağıtılmış, 451 katılımcıdan geri dönüt sağlanmıştır. Dönüş sağlanan ölçeklerin incelenmesi sonucunda ise 48 katılımcının ölçekleri eksik doldurulduğu fark edilmiş bu nedenle araştırmanın dışında tutulmuştur. Çalışmaya, geçerli bulunan 403 katılımcının yanıtları dâhil edilmiştir.

Çalışmada örneklem seçilirken ilk önce tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi Büyüköztürk vd.'e (2019) göre evrendeki alt grupların belirlenip bunların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örneklemde temsil edilmelerini sağlamayı amaçlayan bir örnekleme yöntemidir. Bu nedenle Şanlıurfa'nın merkez ilçeleri olan Haliliye, Karaköprü ve Eyyübiye üç ayrı tabaka olarak ele alınmıştır. Bu tabakalarda yer alan ilkokulda görev yapan öğretmen sayıları, evrendeki temsil oranları göz önüne alınarak çalışmaya dâhil edilmiştir. Merkez ilçelerden örnekleme dâhil edilecek öğretmen sayıları belirlendikten sonra diğer bir seçme yöntemi olan uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Böylelikle Haliliye ilçesinden 147 (%36,5), Karaköprü ilçesinden 132 (%32,7) ve Eyyübiye ilçesinden 124 (%30,8) ilkokul öğretmeni çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışmaya katılan ilkokul öğretmenlerine ait demografik bilgiler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Çalışmanın Örneklemine Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Düzey	*f*	%
Çalışılan İlçe	Haliliye	147	36,5
	Karaköprü	132	33,7
	Eyyübiye	124	30,8
Cinsiyet	Erkek	174	43,2
	Kadın	229	56,8
Medeni Durum	Evli	284	70,5
	Bekâr	119	29,5
Yaş	22-27 yıl	87	21,6
	28-33 Yıl	107	26,6
	34-39 Yıl	77	19,1
	40-45 Yıl	63	15,6
	46+ Yıl	69	17,1
Mezun Olunan Okul Türü	Eğitim Fakültesi	348	86,4
	Diğer Fakülteler	55	13,6
Branş	Sınıf Öğretmeni	302	74,9
	Rehber Öğretmen	29	7,2
	İngilizce Öğretmeni	23	5,7
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	8	2,0
	Okul Öncesi Öğretmeni	22	5,5
	Özel Eğitim Öğretmeni	18	4,5
Toplam Hizmet Süresi	1-5 Yıl	143	35,5
	6-10 Yıl	70	17,4
	11-15 Yıl	59	14,6
	16-20 Yıl	55	13,6
	21+ Yıl	76	18,9
Okuldaki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	308	76,4
	6-10 Yıl	64	15,9
	11-15 Yıl	24	6,0
	16-20 Yıl	4	1,0
	21+ Yıl	3	0,7

Tablo 4'te de görüldüğü üzere çalışmaya 229 (%56,8) kadın öğretmenin katıldığı tespit edilmiştir. Medeni durumları bakımından evli katılımcıların sayısının 284 (%70,5) kişi oldukları göze çarpmaktadır. Katılımcıların yaşları, toplam hizmet süreleri ve bulundukları okuldaki çalışma süreleri ile ilgili veriler sürekli değişken olarak toplamış ancak tablolaştırma sürecinde kategorik değişkene dönüştürülmüştür. Yaş kriteri bakımından 28-33 yaş aralığındaki öğretmen sayısının 108 kişi (%26,4) olduğu saptanmıştır. Mezun oldukları okul türü değişkenine göre ise eğitim fakültesi mezunların sayısı 348 (%86,4) kişi olup, eğitim fakültesi dışında bir fakülte ya da başka bir okul türünü bitirip öğretmenlik yapan katılımcıların sayısı ise 55

(%13,6)'tir. Çalışma ilkokullarda görev yapan öğretmen branşlarını kapsadığı için doğal olarak sınıf öğretmenlerinin sayısı diğer branşlara oranla daha yüksek olmuştur. Toplamda 302 (%74,9) sınıf öğretmeni çalışmaya katılmıştır. Toplam hizmet süreleri bakımından tablo incelendiğinde ise 143 (%35,5) katılımcının 1-5 yıl arasında hizmet sürelerinin olduğu görülmektedir. Bulundukları okullarda geçen hizmet süreleri bakımından tablo incelendiğinde ise yine 1-5 yıl arasında görev yapan katılımcıların sayısı 308 (%76,4) olarak göze çarpmaktadır.

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışma için gerekli olan verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada kullanılacak bağımsız değişkenler hakkında bilgi toplamak amacıyla kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve şu an görev yaptıkları okuldaki hizmet süresi ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği

Öğretmenlerin işlerinde anlam bulma düzeylerini ölçmek için Göçen ve Terzi (2019) tarafından geliştirilen "Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek çalışanların anlamlı iş algılarına odaklanmak amacıyla hazırlanmıştır. Göçen ve Terzi'nin (2019) çalışmasının örneklemini 2018-2019 yılında Şanlıurfa'da görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışmanın örneklemi uygun örnekleme yöntemine göre seçilmiş olup toplam katılımcı sayısı 454 kişidir. Anlamlı iş ölçeği altı boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin oluşturulması aşamasında 90 soruluk bir soru havuzu oluşturulmuştur. Geliştirilen bu ölçek 5'li Likert dereceleme şeklindeki maddelerden oluşan bir ölçektir. Ölçeğin oluşturulması aşamasında ortaya atılan altı boyut daha önce işte anlamlılık temelinde hazırlanan ölçeklerden ve kavramsal çalışmalardan faydalanılmıştır. Ölçekte yer alan ilk dört boyut "İşte

Anlam, İşte Anlam Arayışı, İş İlişkileri ve İşte Aşkınlık" diğer anlam odaklı ölçeklerin boyutları ile yüksek oranda tutarlılık göstermiştir. Araştırmacılar anlam odaklı ve kendini gerçekleştirme algısı yüksek olan bireylerin, alçak gönüllü olmaları, iyiliği yayma konusunda istekli davranmaları ve başkalarına faydalı olmayı kendi ihtiyaçlarının da ötesinde görmeleri gibi durumların diğer anlam temelli ölçeklerde olmadığını fark etmiştir. Bu nedenle alan yazına da katkı sağlaması açısından "İşte Tevazu" ve "İşte Anlam Liderliği" boyutlarını ölçeğe eklemişlerdir. 90 maddeden oluşan soru havuzu iki uzmanın görüşüne sunulmuş olup gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra uygun örnekleme yöntemine göre belirlenen 75 öğretmene uygulanarak pilot çalışması tamamlanmıştır. AFA'ya göre (Açımlayıcı Faktör Analizi) birden fazla boyutu ölçen veya boyutları ölçmekte yetersiz kalan maddeler ölçekten çıkarılmış ve madde sayısı 35'e düşürülmüştür. Pilot çalışma tamamlandıktan sonra gerekli düzenlemelerin tamamlanması ve ölçeğe son hali verilmesi için AFA ve DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) yapmak üzere yine uygun örnekleme yöntemine göre 454 öğretmenden veri toplanmıştır. 454 öğretmenden toplanan veriler rastgele (random) ikiye ayrılarak AFA (N=227) ve DFA (N=227) yapılmıştır. AFA temel bileşen analizi ekstraksiyon yöntemi ve Varimax Kaiser Normalization kullanılarak faktör sayısı altıda sabitlenmiştir. AFA'ya göre 35 maddeden 14'ünün boyutları açıklamadaki miktarının düşük olduğu göz önüne alınarak madde sayısı 21'e düşürülmüştür. 21 maddenin AFA sonuçlarına göre Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlik ölçümü ,78 ve Bartlett'in küresellik değeri manidar (p < ,05) olarak hesaplanmıştır. Altı boyuttan ve 21 maddeden oluşan ölçeğin açıklanan toplam varyasyon değeri %67,4 olarak bulunmuştur.

AFA ve DFA için tüm veri (N=454) kullanılarak hesaplanmış olup tüm ölçeğin güvenirlik değeri ,84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının güvenirlik değerleri ise "işte anlam boyutunun ,84, İşte Anlam Arayışı boyutunun ,80, İş İlişkileri boyutunun ,84, İşte Aşkınlık boyutunun ,73, İşte Tevazu boyutunun ,74 ve İşte Anlam Liderliği boyutunun ,80'dir" (Göçen ve Terzi, 2019, s.1500).

Gerekli analizler sonucunda oluşturulan İşte Anlam Ölçeği toplamda altı boyut ve 21 maddeden oluşmaktadır. İşte anlam boyutu beş maddeden, iş ilişkileri boyutu dört maddeden, geriye kalan diğer dört boyut ise (işte anlam arayışı, işte

aşkınlık, işte tevazu ve işte anlam liderliği) üçer maddeden oluşmaktadır. Boyutların yer aldığı maddeler Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Anlamlı iş Ölçeği Boyutlarının Yer Aldığı Maddeler

Anlamlı İş Ölçeği Boyutları	Boyutların Yer Aldığı Maddeler
İşte Anlam	1, 2, 3, 4, 5
İşte Anlam Arayışı	6, 7, 8
İş İlişkileri	9, 10, 11, 12
İşte Aşkınlık	13, 14, 15
İşte Tevazu	16, 17, 18
İşte Anlam Liderliği	19, 20, 21

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan bağlılık ölçeğinin orijinal hali Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yazılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarında görülen geçerlilik ve güvenirlik ile ilgili yetersizlikler ve karmaşadan dolayı Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) ölçeğin yeniden uyarlanması gerektiğine karar vermiş, ölçek ile ilgili geçerlilik ve güvenirlik çalışması yaparak yeniden Türkçeye çevirmişlerdir.

Araştırmacılar ilk etapta ölçeğin yazarlarından gerekli izinleri aldıktan sonra Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda da örgütsel bağlılığın ölçülmesi adına ölçekle ile ilgili gerekli revizyon çalışmasına girmişlerdir. Ölçeğin 18 maddelik orijinal hali temin edildikten sonra 4 yabancı dil uzmanı tarafından İngilizceden Türkçeye çevirileri yapılmış, Wasti (2000) tarafından yapılan çevirilerle karşılaştırılarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ölçekte yer alan bazı kavramların Türkçeleştirilmesi için Lisansı Türk Dili ve Edebiyatı olan bir eğitim bilimleri uzmanından destek alınarak dilin eşdeğerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak içinde 6 eğitim bilimleri uzmanından ölçeğin taslağını incelemeleri istenmiş, alınan geri dönütler sonucunda bazı ifadelerde değişiklik ve düzenleme yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda ölçek 12 kişiden oluşan bir öğretmen gurubuna ifadelerin anlaşılabilirliğini test etmek adına çalışmanın pilot uygulaması yapılmış ve ölçeğin anlaşılabilir olduğu konusunda olumlu dönütler alınmıştır.

Ölçek Diyarbakır ilindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemine göre belirlenen 226 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve yapılan analizlerin ölçeğin orijinal yapısını desteklediği sonucuna varılmıştır. Ölçeğin KMO değeri ,88, Cronbach's-Alpha değeri ,88 olarak hesaplanmış ve Barlett Sphericity testi ise anlamlı (p<,05, df=435) olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin yapılan AFA sonucuna göre orijinal formattaki ölçek gibi 6'şar maddeden oluşan ve toplam varyansın %52'sini açıklayan üç boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ancak bu çalışma bir ölçek uyarlaması olduğu için orijinal ölçekteki faktör sayısı girilerek analizler yapılmıştır. Ölçekte birinci faktör olan duygusal bağlılık 6 maddeden (1,2,3,4,5,6) ikinci faktör olan devam bağlılığı 6 maddeden (7,8,9,10,11,12) üçüncü faktör olan normatif(ahlak) bağlılığı ise yine 6 maddeden oluşmaktadır (13,14,15,16,17,18). AFA'da ortaya çıkan sonuçların doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için ölçeğe Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Bu ölçüm sonucunda ölçeğin Ki-Kare (Chi-Square)/serbestlik derecesi oranının (df) ($\chi 2/sd$ = 2,104) olduğu görülmüştür. Bu değer literatüre göre 3'ün altındaysa faktör modelinin verilerle iyi uyum gösterdiğini ifade eder. "RMSEA için ise 0,080 kabul edilebilir uyum ve 0,05 mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmiştir. Ölçeğe ilişkin değerler ele alındığında, RMSEA, $x2/df$ ve CFI değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür" (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018 s.1772). Ölçek 5 'li Likert derecelendirme tipinde bir ölçektir. Ölçeğin maddeleri ise 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçek toplamda 18 maddeden oluşmakta olup, ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri *ters* kodlanmış maddelerdir.

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Çalışmada kullanılacak veriler Şanlıurfa Valiliğinin 20.04.2021 tarih ve 27494 sayılı iznine dayanılarak verilen izin kapsamında (Ek-4) toplanmıştır. Covid-19 tedbirleri kapsamında 2021-2022 eğitim öğretim yılı içinde 14.04.2021 ile 30.11.2021 tarihleri arasında veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmada kullanılan kişisel bilgi formunda yer alan sorulara verilen cevaplar her bir öğretmen için değişmez nitelikte olduğu için, bu cevaplar çalışmanın bağımsız değişkenini oluşturmaktadır.

Ölçeklerden elde edilen verilerin analizinde istatistik analiz programı olan SPSS 26.0 (IBM Corp, 2018) programı kullanılmıştır. Ölçeklere ait geçerlilik ve doğrulayıcı faktör analizleri ise LISREL 8.80 (SSI Corp, 2007) programından yararlanılarak yapılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin tespitinde elde edilen verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, *t*-testi, ANOVA, Pearson Korelasyon, Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin işlerinde anlam bulma ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, mezun olunan okul türüne, toplam hizmet süreleri ile bulundukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle ölçekten elde edilen verilerin normal dağılım gösterip gösterdiğine bakılmıştır. Ölçek verilerinin normalliği çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) ve histogram grafiklerinin incelenmesi ile sınanmış ve Levene Testi ile de varyansların homojenliği koşulu kontrol edilmiştir. Literatürde oluşmuş genel kanıya göre çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında ise verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Elde edilen veriler sonucunda bu koşulları sağlayan gruplar için iki grup puanları arasındaki farklılaşmanın anlamlılık gösterip göstermediğinin tespiti için t-testi, üç grup arasındaki puanların anlamlılık testi için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmış ve anlamlılık düzeyi olarak $p<0,05$ kabul edilmiştir. ANOVA'nın kullanıldığı durumlarda hangi değişkenlerin birbirinden farklı olduğunu görmek için Post Hoc testlerinden Scheffe kullanılmıştır. Scheffe testi gruplardaki katılımcı sayılarının eşit olması varsayımını dikkate almayan bir Post Hoc testidir (Scheffe, 1959). Normal dağılım göstermeyen grupların veri analizlerinde ise non parametrik testler kullanılmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için gerekli

normallik koşullarının sağlanması koşulu sınandıktan sonra her iki ölçüm arasındaki karşılıklı ilişkinin incelenmesini sağlayan Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Değişkenler arasındaki korelasyonun yorumlanmasında Tablo 6'daki değer aralıklarından yararlanılmıştır.

Tablo 6 : Korelasyon Katsayısına (*r*) Göre İlişki Düzeyleri

r	**İlişki Düzeyi**
0	İlişki yok
0,01-0,29	Düşük Düzeyde İlişki
0,30-0,70	Orta Düzeyde İlişki
0,71-0,99	Yüksek Düzeyde ilişki
1	Mükemmel ilişki

Kaynak: Köklü, N., Büyüköztürk Ş. ve Bökeoğlu, Ö.Ç. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem-A Yayıncılık: Ankara.

3.5.1. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği

Bu bölümde araştırmada kullanılan Anlamlı İş Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinden elde edilen veriler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik analiz çalışmasının sonuçları yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik çalışması (DFA) LISREL 8.80 (SSI Corp, 2007) programı, güvenirlik çalışması ise Cronbach's Alpha analizi ile yapılmış olup elde edilen veriler çalışmanın bulgular kısmında rapor edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
BULGULAR

Bu bölümde çalışmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör ve güvenirlik analizleri ile ölçeklerden elde edilen verilerin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

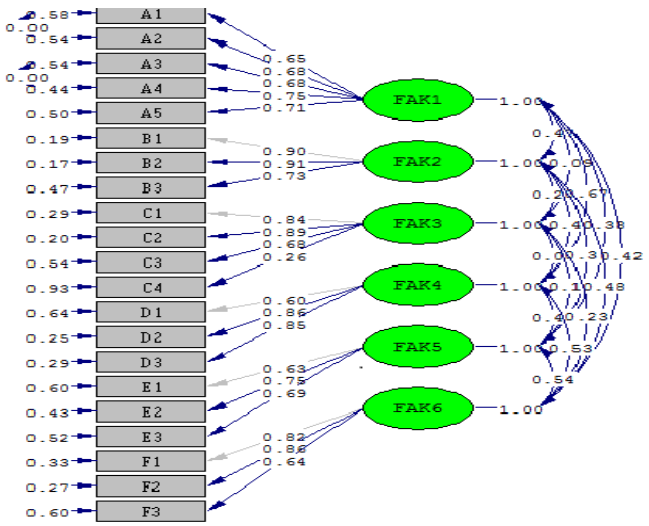
4.1. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİ

Bu bölümde araştırmada kullanılan Anlamlı İş Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinden elde edilen veriler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik analiz çalışmasının sonuçları yer almaktadır.

4.1.1.Anlamlı İş Ölçeğinin Geçerliği ve Güvenirliği

Çalışmada Anlamlı İş Ölçeği ile toplanan verilere ait geçerlik ve güvenirlik çalışması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Şekil 6'da toplanan verilere göre ölçeğin geçerliğinin test edildiği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin diyagram, Tablo 7'de ise doğrulayıcı faktör analizine ait uyum değerleri yer almaktadır

Şekil 6: Anlamlı İş Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı



Tablo 7: Anlamlı İş Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Ölçülen	Uyum
$\chi 2/sd$	$0 \leq \chi 2/df \leq 3$*	$3 \leq \chi 2/df \leq 5$*	3,39	Kabul Edilebilir
RMSEA	0≤RMSEA≤0,05*	0,05≤RMSEA≤0,1*	0,077	Kabul Edilebilir
GFI	0,95≤ GFI ≤1*	0,85≤ GFI ≤0,95	0,88	Kabul Edilebilir
AGFI	0,90≤ AGFI ≤1*	0,80 ≤ AGFI≤0,90*	0,84	Kabul Edilebilir
SRMR	0≤ SRMR ≤0,05*	0,05≤ SRMR ≤1*	0,1	Kabul Edilebilir

Kaynak: Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*: *SPSS ve LISREL uygulamaları*. 2015: Anı Yayınevi, Ankara

Tablo 7'ye göre $\chi 2/sd=3,39$, RMSEA=0,077, GFI= 0,88, AGFI=0,84 SRMR= 0,1 olarak ölçülmüş olup bu değerlerin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Bu verilere göre, Anlamlı İş Ölçeği kabul edilebilir düzeyde uyum göstermektedir. Bu diyagram ve uyum değerlerine göre ölçeğin kabul edilebilir seviyede yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Anlamlı İş Ölçeğinden elde edilen verilerin güvenirlik hesaplaması Cronbach's Alpha(α) katsayısı hesaplanarak yapılmıştır. Ölçeğin genel güvenirlik hesaplaması ile alt boyutlarına ait güvenirlik değerleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Anlamlı İş Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Çalışması Sonuçları

Boyut	Cronbach's Alpha
İşte Anlam	0,815
İşte Anlam Arayışı	0,881
İş İlişkileri	0,754
İşte Aşkınlık	0,799
İşte Tevazu	0,731
İşte Anlam Liderliği	0,802
Anlamlı İş Ölçeği Genel Toplamı	0,869

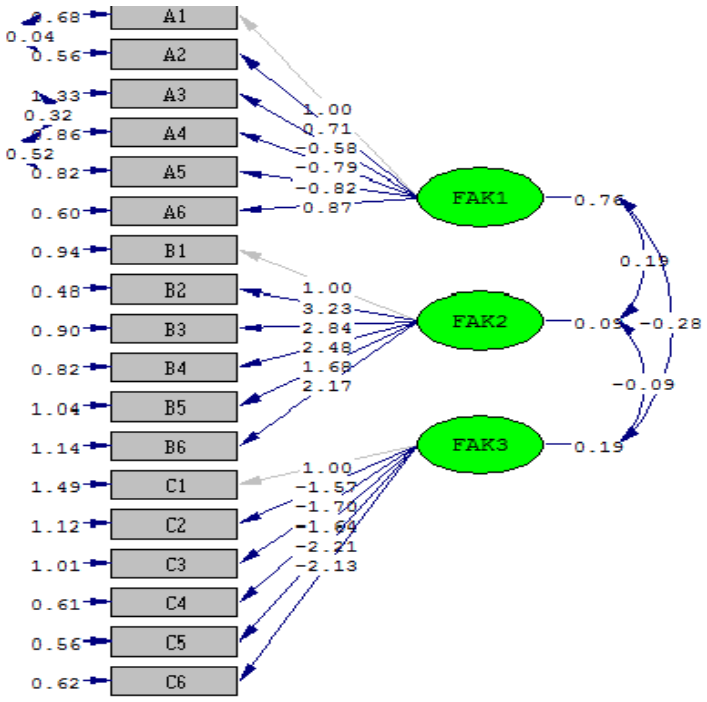
Tablo 8'e göre Anlamlı iş Ölçeğinin bu çalışmada hesaplanan güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) ölçeğin tamamı için 0,869'dır. Ölçeğin boyutları için

ise; işte anlam boyutunda 0,815, işte anlam arayışı boyutunda 0,881, iş ilişkileri boyutunda 0,754, işte aşkınlık boyutunda 0,799, işte tevazu boyutunda 0,731, işte anlam liderliği boyutunda 0,802 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre, çalışmada kullanılan Anlamlı İş Ölçeğinin güvenirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği

Çalışmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanan verilere ait geçerlik ve güvenirlik çalışması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Şekil 7'de toplanan verilere göre ölçeğin geçerliğinin test edildiği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin diyagram, Tablo 9'da ise doğrulayıcı faktör analizine ait uyum değerleri yer almaktadır.

Şekil 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analiz Diyagramı



Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Ölçülen	Uyum
$\chi 2$/sd	$0 \leq \chi 2/df \leq 3$*	$3 \leq \chi 2/df \leq 5$*	4,96	Kabul Edilebilir
RMSEA	0≤RMSEA≤0,05*	0,05≤RMSEA≤0,1*	0,1	Kabul Edilebilir
GFI	0,95≤ GFI ≤1*	0,85≤ GFI ≤0,95	0,85	Kabul Edilebilir
AGFI	0,90≤ AGFI ≤1*	0,80 ≤ AGFI≤0,90*	0,80	Kabul Edilebilir
SRMR	0≤ SRMR ≤0,05*	0,05≤ SRMR ≤1*	0,11	Kabul Edilebilir

Kaynak: Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*: *SPSS ve LISREL uygulamaları*. 2015: Anı Yayınevi, Ankara

Tablo 9'a göre $\chi 2$/sd=4,96, RMSEA=0,1, GFI= 0,85, AGFI değeri 0,80, SRMR= 0,11 olarak ölçülmüş olup, bu verilere göre, Örgütsel Bağlılık Ölçeği kabul edilebilir düzeyde uyum göstermektedir. Bu diyagram ve uyum değerlerine göre ölçeğin kabul edilebilir seviyede yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanan verilerin güvenirliğini hesaplamak amacı ile iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha (α) hesaplaması yapılmıştır. Üç boyuttan oluşan ölçeğin güvenirlik katsayısı Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlik Çalışması Sonucu

Boyut	Cronbach's Alpha
Duygusal Bağlılık	0,819
Devam Bağlılığı	0,747
Normatif Bağlılık	0,777
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Toplamı	0,884

Tablo 10'a göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) ölçeğin tamamı için 0,884 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin boyutları için ise; duygusal bağlılık boyutunda 0,819, devam bağlılığında 0,747, normatif bağlılıkta ise

0,777 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden toplanan verilerin yüksek güvenirliğe sahip olduğu söylenebilir.

4.2. ÖLÇEKLERDEN TOPLANAN VERİLERİN NORMALLİK ANALİZİ

Çalışmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin analizinde kullanılacak testlerin belirlenmesi için ilk önce toplanan veriler ile ilgili normallik analizleri yapılmıştır. Ölçek boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri +1,5 ile -1,5 aralığında ise verilerin normal dağıldığı kabul edilir ve parametrik testler kullanılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Normal dağılımın sağlanmadığı boyutlarda ise parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır.

Tablo 11: Kullanılan Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Boyutlar	***N***	**Çarpıklık Değeri**	**Basıklık Değeri**
İşte anlam	403	-1,257	1,301
İşte anlam Arayışı	403	-,972	1,270
İş ilişkileri	403	,028	-,815
İşte aşkınlık	403	-,718	,465
İşte tevazu	403	-1,123	1,387
İşte anlam liderliği	403	-,867	1,216
Anlamlı İş Ölçeği	403	-,446	1,088
Duygusal bağlılık	403	-,640	,512
Devam bağlılığı	403	-,070	-,162
Normatif bağlılık	403	-,231	-,336
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	403	-,347	-,048

Tablo 11'de de görüleceği üzere çalışmanın bağımlı değişkenleri olan ölçeklerin genel toplamı ve boyutlarına verilen yanıtların çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olup, normal dağılım göstermektedir.

4.3. BİRİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Çalışmada yer alan "İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri nasıldır?" şeklinde ifade edilen alt problemi çözümlemek için öğretmenlerin anlamlı iş ölçeğine vermiş oldukları cevaplar ile ilgili aritmetik ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (*ss*) değerleri Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler

Madde No	**Katılımcı sayısı (N=403)**	
	$\bar{X}$	***SS***
İşte Anlam Boyutu		
1. İşim kendimi daha iyi tanımama yardımcı olur	4,09	0,85
2. İş hayatım kişisel gelişimime katkı sağlar.	4,22	0,83
3. İşim büyük bir amaca hizmet etmektedir	4,61	0,62
4. İşimi yaparken manevi bir güç hissederim.	4,47	0,73
5. İş hayatımdan manevi olarak tatminim.	4,08	0,99
Boyut Ortalaması	4,29	0,61
İşte Anlam Arayışı Boyutu		
6. İş hayatımın amacını arıyorum.	3,99	0,94
7. İş hayatımın anlamının ne olduğunu merak ediyorum.	4,07	0,89
8. İş hayatıma anlam katacak bir şeyler arıyorum.	4,10	0,75
Boyut Ortalaması	4,05	0,78
İş İlişkileri Boyutu		
9.İş arkadaşlarım ile birlikteyken bir aile hissi duyarım.	2,99	1,2
10. İş arkadaşlarımın bana değer verdiğini hissederim.	2,80	1,3
11. İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.	3,30	1,3
12. İş arkadaşlarım benden hoşnuttur.	3,84	1,0
Boyut Ortalaması	3,23	1
İşte Aşkınlık Boyutu		
13. İş hayatımda tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.	3,94	0,91
14.İş hayatımda bazen yaptıklarımdan dolayı üstün bir manevi haz duyarım.	4,29	0,73
15. İş hayatımda yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.	4,23	0,73
Boyut Ortalaması	4,15	0,68
İşte Tevazu Boyutu		
16. Yaptıklarım karşılığında çevremden iltifat beklemem.	4,06	0,96
17. Başkasına yardımcı olduğum işlerde bir karşılık beklemem.	4,35	0,83
18. Hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur.	4,36	0,88
Boyut Ortalaması	4,25	0,72

Tablo 12 (devamı): İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler

Madde No	**Katılımcı sayısı (N=403)**	
	$\bar{X}$	***SS***
İşte Anlam Liderliği Boyutu		
19. İş arkadaşlarımın hayat amaçlarını geçekleştirmelerine destek çıkarım.	4,22	0,77
20. İş arkadaşlarımın hayatlarında anlam bulmalarına yardımcı olurum.	4,04	0,85
21. İş arkadaşlarımın hayat amaçlarını sorgulamalarını arzu ederim.	3,96	0,93
Boyut Ortalaması	4,07	0,72
Anlamlı İş Ölçeği Genel Ortalaması	4,01	0,49

Tablo 12'ye göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin puan ortalaması ($\bar{X}$) işte anlam boyutunda 4,49, işte anlam arayışı boyutunda 4,05, iş ilişkileri boyutunda 3,23, işte aşkınlık boyutunda 4,15, işte tevazu boyutunda 4,25 işte anlam liderliği boyutunda ise 4,07 puan olarak hesaplanmıştır. Genel olarak Anlamlı İş Ölçeğinden elde edilen puan ortalaması ise 4,01 olarak ölçülmüştür. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeyleri işte anlam boyutunda 4,49 ortalama ile en yüksek düzeyde iken, iş ilişkileri boyutunda ise 3,23 puan ortalaması ile en düşük düzeydedir.

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre, en düşük puan ortalamasına sahip maddeler sırası ile "iş arkadaşlarımın bana değer verdiğini hissederim" ($\bar{X}$=2,80), "iş arkadaşlarım ile birlikteyken bir aile hissi duyarım" ($\bar{X}$=2,99), "iş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim" ($\bar{X}$=3,30) maddelerinin olduğu saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin en çok "değer verilmeyi hissetme", "aile hissi duyma", "arkadaşlarla vakit geçirmeyi sevme" konularında memnuniyetsiz oldukları söylenebilir. En yüksek puan ortalamasına sahip maddeler ise sırası ile "işim büyük bir amaca hizmet etmektedir" ($\bar{X}$=4,61), "işimi yaparken manevi bir güç hissederim" ($\bar{X}$=4,47), "hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur" ($\bar{X}$=4,36) ve "başkasına yardımcı olduğum işlerde bir karşılık beklemem" ($\bar{X}$=4,35) maddelerinin olduğu tespit edilmiştir.

4.4. İKİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Çalışmanın ikinci alt problemi, "İlkokul öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan okul türü, toplam hizmet süresi ve bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" olarak belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap bulmak için her bir demografik değişken ayrı ayrı değerlendirilmiş olup değişkenlere ait tablolar ve analiz sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

4.4.1 Cinsiyet

Tablo 13'te ilkokul öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı ve *t* testi bulguları verilmiştir.

Tablo 13: İlkokul Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	*N*	$\bar{X}$	*SS*	*t*	*sd*	*p*
İşte Anlam	Erkek	174	4,18	0,70			
					-3,03	401	**0,003***
	Kadın	229	4,37	0,53			
İşte Anlam Arayışı	Erkek	174	3,99	0,80			
					-1,22	401	0,22*
	Kadın	229	4,09	0,76			
İş İlişkileri	Erkek	174	3,33	0,90			
					1,98	401	**0,04***
	Kadın	229	3,15	0,97			
İşte Aşkınlık	Erkek	174	4,00	0,68			
					-3,80	401	**0,001***
	Kadın	229	4,26	0,66			
İşte Tevazu	Erkek	174	4,29	0,70			
					0,85	401	0,39*
	Kadın	229	4,23	0,73			
İşte Anlam Liderliği	Erkek	174	4,08	0,69			
					0,28	401	0,77*
	Kadın	229	4,06	0,74			
Genel Ortalama	Erkek	174	3,98	0,51			
					-0,92	401	0,35
	Kadın	229	4,03	0,47			

Not: t-testi (***p<0,05***)

Tablo 13'e göre ilkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre işte anlam ($t_{(401)}$=-3,03; p<0,05), iş ilişkileri ($t_{(401)}$=-1,98; p<0,05), ve işte aşkınlık ($t_{(401)}$=-3,80; p<0,05), boyutlarında istatistiksel olarak

anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İşte anlam boyutunda erkek öğretmenlerin işinden anlam bulma düzeylerinin puan ortalaması 4,18 iken kadın öğretmelerde ise 4,37 puan olup anlamlı farklılık kadın öğretmenlerin lehinedir. İş ilişkileri boyutunda erkek öğretmenlerin işinden anlam bulma düzeyleri 3,33 puan iken kadın öğretmenlerde ise 3,15 puan olup anlamlı farklılık erkek öğretmenlerin lehinedir. İşte aşkınlık boyutunda ise erkek öğretmenlerin işinden anlam bulma düzeyleri 4,00 puan iken kadın öğretmenlerde ise 4,26 puan olup anlamlı farklılık kadın öğretmenlerin lehinedir. İşte anlam arayışı, işte tevazu ve işte anlam liderliği boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Anlamlı İş Ölçeği skorları genel olarak incelendiğinde ise ilkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeyleri erkek öğretmenlerde 3,98 puan iken kadın öğretmenlerde ise 4,03 puan olup, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($t_{(401)}$=-0,93; p>0,05).

4.4.2. Medeni Durum

Tablo 14'te ilkokul öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin medeni durumlarına göre dağılımı ve *t* testi bulguları verilmiştir.

Tablo 14: İlkokul Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	*N*	$\bar{X}$	*SS*	*t*	*sd*	*p*
İşte Anlam	Evli	284	4,26	0,63	-1,23	401	0,21*
	Bekâr	119	4,35	0,58			
İşte Anlam Arayışı	Evli	284	4,02	0,77	-0,93	401	0,35*
	Bekâr	119	4,10	0,80			
İş İlişkileri	Evli	284	3,16	0,90	-1,92	401	0,05*
	Bekâr	119	3,38	0,97			
İşte Aşkınlık	Evli	284	4,11	0,69	-1,58	401	0,11*
	Bekâr	119	4,23	0,64			
İşte Tevazu	Evli	284	4,23	0,73	-1,00	401	0,31*
	Bekâr	119	4,31	0,68			
İşte Anlam Liderliği	Evli	284	4,04	0,71	-1,20	401	0,22*
	Bekâr	119	4,14	0,74			
Genel Ortalama	Evli	284	3,97	0,49	-2,06	401	**0,03***
	Bekâr	119	4,08	0,48			

Not: t-testi (***p<0,05***)

Tablo 14 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeyleri Anlamlı İş Ölçeğinin genel skorlarının toplamı için ($t_{(401)}$=-2,06; p<0,05), medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Anlamlı İş Ölçeği skorları genel olarak incelendiğinde evli öğretmenlerin işten anlam bulma düzeylerinin puan ortalaması 3,97 iken bekâr öğretmenlerde ise 4,08 puan olup anlamlı farklılık bekâr öğretmenlerin lehinedir. İşte anlam boyutunda ($t_{(401)}$=-1,23; p>0,05), işte anlam arayışı boyutunda ($t_{(401)}$=-0,93; p>0,05), iş ilişkileri boyutunda ($t_{(401)}$=-1,92; p>0,05), İşte Aşkınlık boyutunda ($t_{(401)}$=-1,58; p>0,05), işte tevazu boyutunda ($t_{(401)}$=-1,00; p>0,05) ve işte anlam liderliği boyutunda ($t_{(401)}$=-1,20; p>0,05) ise medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

4.4.3.Yaş

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre işlerinde anlam bulma düzeylerinin betimsel verileri Tablo 15'te yaşlarına göre işte anlam bulma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 15: İlkokul Öğretmenlerinin İşlerinde Anlam Bulma Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımının Betimsel Verileri

Boyut	**Yaş Aralığı**	***N***	$\bar{X}$	***SS***
İşte Anlam	22-27	87	4,46	0,59
	28-33	107	4,21	0,60
	34-39	77	4,16	0,58
	40-45	63	4,21	0,70
	46+	69	4,41	0,57
	Toplam	403	4,29	0,61
İşte Anlam Arayışı	22-27	87	4,22	0,83
	28-33	107	3,87	0,80
	34-39	77	4,06	0,71
	40-45	63	4,09	0,70
	46+	69	4,05	0,78
	Toplam	403	4,05	0,78

Tablo 15 (devamı): İlkokul Öğretmenlerinin İşlerinde Anlam Bulma Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımının Betimsel Verileri

İş İlişkileri	22-27	87	3,52	1,02
	28-33	107	3,12	0,97
	34-39	77	3,25	0,82
	40-45	63	3,17	0,88
	46+	69	3,05	0,94
	Toplam	403	3,23	0,94
İşte Aşkınlık	22-27	87	4,24	0,70
	28-33	107	4,14	0,68
	34-39	77	4,03	0,71
	40-45	63	4,13	0,67
	46+	69	4,20	0,61
	Toplam	403	4,15	0,68
İşte Tevazu	22-27	87	4,44	0,58
	28-33	107	4,15	0,77
	34-39	77	4,32	0,63
	40-45	63	4,01	0,95
	46+	69	4,33	0,56
	Toplam	403	4,25	0,72
İşte Anlam Liderliği	22-27	87	4,24	0,70
	28-33	107	4,14	0,68
	34-39	77	4,03	0,71
	40-45	63	4,13	0,67
	46+	69	4,20	0,61
	Toplam	403	4,15	0,68
Ölçeğin Genel Ortalaması	22-27	87	4,18	0,50
	28-33	107	3,91	0,50
	34-39	77	3,98	0,42
	40-45	63	3,94	0,53
	46+	69	4,04	0,45
	Toplam	403	4,01	0,49

Tablo 15 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeylerinin yaş değişenine göre puan ortalaması işte anlam boyutunda en yüksek düzeyde iken ($\bar{X}$=4,29), iş ilişkileri boyutunda ise en düşük düzeyde kalmıştır ($\bar{X}$=3,23). Ölçeğin tüm boyutlar için genel ortalama puanı ise 4,01 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin bütün boyutları ve genel toplamının ortalaması incelendiğinde yaş değişkenine göre işten anlam bulma düzeyi en yüksek çıkan yaş grubu 22-27 grubu

olmuştur. Ölçeğin genel ortalamasına göre işten anlam bulma düzeylerinin en düşük olduğu yaş grubu ise 28-33 yaş grubu olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}$=3,91).

Tablo 16: Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	*F*	*p*	Scheffe
İşte Anlam	Gr. Arası	5,92	4	1,48	3,97	**0,004***	(22-27)-(28-33)
	Gr. İçi	148	398	0,37			
	Toplam	154	402				(22-27)-(34-39)
İşte Anlam Arayışı	Gr. Arası	5,88	4	1,47	2,42	**0,047***	(22-27)-(28-33)
	Gr. İçi	240	398	0,60			
	Toplam	246	402				
İş İlişkileri	Gr. Arası	11,04	4	2,76	3,13	**0,015***	(22-27)-(28-33)
	Gr. İçi	350	398	0,88			
	Toplam	361	402				(22-27)-(46+)
İşte Aşkınlık	Gr. Arası	1,96	4	0,49	1,05	0,38*	
	Gr. İçi	185	398	0,46			
	Toplam	187	402				
İşte Tevazu	Gr. Arası	8,54	4	2,13	4,21	**0,002***	(22-27)-(28-33)
	Gr. İçi	201	398	0,5			
	Toplam	210	402				(22-27)-(40-45)
İşte Anlam Liderliği	Gr. Arası	3,71	4	0,92	1,78	0,13*	
	Gr. İçi	207	398	0,52			
	Toplam	210	402				
Genel Ort.	Gr. Arası	3,94	4	0,98	4,15	**0,003***	(22-27)-(28-33)
	Gr. İçi	94	398	0,23			
	Toplam	98	402				(22-27)-(40-45)

Not: ANOVA (***p<0,05***)

Tablo 16'da belirtilen yaş grupları arasında, ölçekte yer alan boyutlara göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ANOVA ile analiz edilmiş olup; sonuçlara göre ilkokul öğretmenlerinin işlerinden anlam bulma düzeyleri işte anlam boyutunda ($F_{(4-398)}$=3,97; p<0,05); işte anlam arayışı boyutunda ($F_{(4-398)}$=2,42; p<0,05); iş ilişkileri boyutunda ($F_{(4-398)}$=3,13; p<0,05); işte tevazu boyutunda ($F_{(4-398)}$=4,21; p<0,05) ve ölçeğin tüm boyutlarının toplamında ($F_{(4-398)}$=4,15; p<0,05); istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Yapılan Post Hoc Scheffe test sonuçlarına göre anlamlı

farkın işte anlam boyutunda (22-27) ile (28-33) ve (22-27)-(34-39) yaş grupları arasında olduğu görülmüştür. İşte anlam arayışı boyutunda anlamlı farkın (22-27)-(28-33) yaş gruplarında, iş ilişkileri boyutunda (22-27)-(28-33) ile (22-27)-(46+) yaş gruplarında, işte tevazu boyutunda (22-27)-(28-33) ile (22-27)-(40-45) ve ölçeğin genel toplamında ise (22-27)-(28-33) ile (22-27)-(40-45) yaş grupları arasında anlamlı farkın olduğu tespit edilmiştir.

4.4.4.Mezun Olunan Okul Türü

Tablo 17'de ilkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeylerinin mezun olunan okul türüne göre ölçeğin, işte anlam arayışı, iş ilişkileri, işte aşkınlık boyutları ile ölçekten elde edilen genel puanların dağılımı ve *t* testi bulguları verilmiştir.

Anlamlı iş Ölçeğinin diğer boyutları olan işte anlam, işte tevazu ve işte anlam liderliği boyutlarının verileri mezun olunan okul türüne göre normal olmayan şekilde dağılım göstermiştir. Bu nedenle analizde Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Tablo 18'de anlamlı iş ölçeğinin diğer boyutlarının mezun olunan okul türüne göre dağılımları ve Mann-Whitney U testinin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 17: Mezun Olunan Okul Türüne Göre *t* Testi Analiz Sonucu

Boyut	**Mezun Olunan Okul**	***N***	$\bar{X}$	***SS***	***t***	***sd***	***p***
İşte Anlam Arayışı	Eğitim	348	4,02	0,81	-2,14	401	**0,03***
	Diğer	55	4,21	0,54			
İş İlişkileri	Eğitim	348	3,25	0,94	1,03	401	0,30*
	Diğer	55	3,10	0,98			
İşte Aşkınlık	Eğitim	348	4,13	068	-1,10	401	0,27*
	Diğer	55	4,24	0,64			
Genel Ortalama	Eğitim	348	3,99	0,49	-1,36	401	0,17*
	Diğer	55	4,08	0,45			

Not: t-testi (***p<0,05***)

Tablo 17 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeylerinin mezun olunan okul türüne işte anlam arayışı boyutunda ($t_{(401)}$= -2,14; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. İş ilişkileri boyutunda

($t_{(401)}$=1,03; p>0,05), işte aşkınlık boyutunda ($t_{(401)}$= -1,10; p>0,05) ve ölçeğin genel toplamında ($t_{(401)}$= -1,36; p>0,05) istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmemiştir.

Tablo 18: Mezun Olunan Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Mezun Olunan Okul	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	*Z*	*U*	*p*
İşte Anlam	Eğitim	348	196,57	68406,5	-2,37	7680,5	**0,017***
	Diğer	55	236,35	12999,5			
İşte Tevazu	Eğitim	348	202,49	70465,5	-0,21	9400,5	0,82*
	Diğer	55	198,92	10940,5			
İşte Anlam Liderliği	Eğitim	348	197,63	68775,5	-1,94	8049,5	0,052*
	Diğer	55	229,65	12630,5			

Not: Mann-Whitney U (***p<0,05***)

Tablo 18 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin mezun olduğu okul türüne göre işlerinden anlam bulma düzeyleri işte anlam boyutunda (U=7680,5; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. İşte tevazu boyutunda (U=9400,5; p>0,05) ve işte anlam liderliği boyutunda (U=8049,5; p>0,05) ise mezun olunan okul türünün işten anlam bulma düzeyinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır.

4.4.5.Toplam Hizmet Süresi

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin toplam hizmet sürelerine göre işlerinde anlam bulma düzeylerinin betimsel verilerinin dağılımı Tablo 19'da hizmet sürelerine göre işte anlam bulma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 20'de verilmiştir

Tablo 19: Toplam Hizmet Sürelerine Göre İlkokul Öğretmenlerinin İşlerinden Anlam Bulma Düzeylerinin Betimsel Verileri

Boyut	Toplam Hizmet Süresi (Yıl)	N	$\bar{X}$	SS
İşte Anlam	1-5	143	4,41	0,57
	6-10	70	4,11	0,65
	11-15	59	4,10	0,63
	16-20	55	4,22	0,72
	21+	76	4,43	0,48
	Toplam	403	4,29	0,61
İşte Anlam Arayışı	1-5	143	4,08	0,82
	6-10	70	3,90	0,81
	11-15	59	4,02	0,78
	16-20	55	4,06	0,70
	21+	76	4,14	0,71
	Toplam	403	4,05	0,78
İş İlişkileri	1-5	143	3,38	1,01
	6-10	70	3,17	0,93
	11-15	59	3,23	0,81
	16-20	55	3,04	0,95
	21+	76	3,12	0,89
	Toplam	403	3,28	0,94
İşte Aşkınlık	1-5	143	4,23	0,68
	6-10	70	4,03	0,74
	11-15	59	4,00	0,71
	16-20	55	4,09	0,70
	21+	76	4,27	0,54
	Toplam	403	4,15	0,68
İşte Tevazu	1-5	143	4,38	0,66
	6-10	70	4,08	0,75
	11-15	59	4,26	0,69
	16-20	55	3,91	0,94
	21+	76	4,42	0,51
	Toplam	403	4,25	0,72
İşte Anlam Liderliği	1-5	143	4,11	0,76
	6-10	70	3,90	0,73
	11-15	59	4,09	0,74
	16-20	55	3,90	0,71
	21+	76	4,24	0,59
	Toplam	403	4,07	0,72
Genel Ortalama	1-5	143	4,10	0,50
	6-10	70	3,86	0,50
	11-15	59	3,95	0,43
	16-20	55	3,87	0,55
	21+	76	4,11	0,39
	Toplam	403	4,01	0,49

Tablo 19 incelendiğinde işlerinde anlam bulma düzeyleri toplam hizmet sürelerine göre 21+ yıl hizmeti olan ilkokul öğretmenlerinin bütün boyutlardaki

ortalamaları, diğer hizmet sürelerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca bütün yaş gruplarında en yüksek puan ortalamasına sahip boyut işte anlam boyutu iken en düşük puan ortalaması ise iş ilişkileri boyutunda görülmüştür. Anlamlı İş Ölçeğinin genel puan ortalaması incelendiğinde ise en yüksek puan ortalamasına sahip hizmet süresinin 21+ yıl olduğu görülmüş ($\bar{X}$=4,11), en düşük puan ortalamasına sahip hizmet süresinin ise 6-10 yıl olduğu görülmüştür ($\bar{X}$=3,86).

Tablo 20: Toplam Hizmet Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	*F*	*p*	Scheffe
İşte Anlam	Gr. Arası	8,13	4	2,03	5,53	**0,00***	1-5 yıl-6-10 yıl
	Gr. İçi	146	398	0,36			
	Toplam	154	402				1-5 yıl-11-15 yıl
İşte Anlam Arayışı	Gr. Arası	2,22	4	0,55	0,90	0,46*	
	Gr. İçi	244	398	0,61			
	Toplam	246	402				
İş İlişkileri	Gr. Arası	6,45	4	1,61	1,80	0,12*	
	Gr. İçi	350	398	0,89			
	Toplam	361	402				
İşte Aşkınlık	Gr. Arası	4,49	4	1,12	2,44	**0,04***	1-5 yıl-6-10 yıl
	Gr. İçi	183	398	0,46			
	Toplam	187	402				1-5 yıl 11-15 yıl
İşte Tevazu	Gr. Arası	13,06	4	3,26	6,59	**0,00***	1-5 yıl-6-10 yıl
	Gr. İçi	197	398	0,49			
	Toplam	210	402				1-5 yıl-16-20 yıl
İşte Anlam Liderliği	Gr. Arası	6,16	4	1,54	2,99	**0,01***	1-5 yıl 6-10 yıl
	Gr. İçi	204	398	0,51			
	Toplam	210	402				
Genel Ort.	Gr. Arası	4,52	4	1,13	4,79	**0,001***	1-5 yıl-6-10 yıl
	Gr. İçi	93	398	0,23			
	Toplam	98	402				

*Not: ANOVA (***p<0,05)***

Tablo 20'de belirtilen hizmet süreleri değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin işlerinde anlam bulma düzeyleri ölçekte yer alan boyutlara göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ANOVA ile analiz edilmiştir. Testin sonuçlarına

göre ilkokul öğretmenlerinin işlerinden anlam bulma düzeyleri işte anlam boyutunda ($F_{(4-398)}$=5,53; p<0,05), işte aşkınlık boyutunda ($F_{(4-398)}$=2,44; p<0,05), işte tevazu boyutunda ($F_{(4-398)}$=6,59; p<0,05), işte anlam liderliği boyutunda ($F_{(4-398)}$=2,99; p<0,05) ve tüm boyutlar için ölçeğin genel toplamında ise ($F_{(4-398)}$=4,79; p<0,05) şeklinde olup istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Yapılan Post Hoc Scheffe test sonuçlarına göre anlamlı farkın işte anlam ve işte aşkınlık boyutunda (1-5)-(6-10) yıl ile (1-5)-(11-15) yıl, işte tevazu boyutunda (1-5)-(6-10) yıl ile (1-5)-(16-20) yıl ve ölçeğin tüm boyutlar için genel toplamında ise (1-5)-(6-10) yıl hizmet süreleri arasında olduğu görülmüştür.

4.4.6.Bulundukları Okuldaki Çalışma Süresi

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre işlerinde anlam bulma düzeylerinin betimsel verilerinin dağılımı Tablo 21'de, işte anlam bulma düzeylerinin bulundukları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 21: Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre İlkokul Öğretmenlerinin İşlerinde Anlam Bulma Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler

Boyut	Okuldaki Çalışma Süreleri (Yıl)	N	$\bar{X}$	SS
İşte Anlam	1-5	308	4,30	0,59
	6-10	64	4,20	0,63
	11-15	24	4,55	0,40
	16-20	4	3,80	1,87
	21+	3	3,86	0,23
	Toplam	403	4,29	0,61
İşte Anlam Arayışı	1-5	308	4,07	0,74
	6-10	64	3,89	0,88
	11-15	24	4,29	0,75
	16-20	4	3,66	1,24
	21+	3	3,55	1,71
	Toplam	403	4,05	0,78
İş İlişkileri	1-5	308	3,27	0,94
	6-10	64	3,08	0,89
	11-15	24	3,09	1,08
	16-20	4	3,12	1,19
	21+	3	3,58	0,72
	Toplam	403	3,23	0,94

Tablo 21 (Devamı): Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre İlkokul Öğretmenlerinin İşlerinde Anlam Bulma Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler

İşte Aşkınlık	1-5	308	4,15	0,67
	6-10	64	4,07	0,74
	11-15	24	4,34	0,50
	16-20	4	4,16	1,26
	21+	3	4,33	0,33
	Toplam	403	4,15	0,68
İşte Tevazu	1-5	308	4,26	0,70
	6-10	64	4,21	0,76
	11-15	24	4,38	0,53
	16-20	4	3,83	1,91
	21+	3	4,11	0,83
	Toplam	403	4,25	0,72
İşte Anlam Li	1-5	308	4,06	0,74
	6-10	64	4,10	0,58
	11-15	24	4,15	0,56
	16-20	4	3,66	1,82
	21+	3	4,44	0,50
	Toplam	403	4,07	0,72
Genel Ortalama	1-5	308	4,02	0,49
	6-10	64	3,93	0,42
	11-15	24	4,13	0,46
	16-20	4	3,70	1,42
	21+	3	3,98	0,31
	Toplam	403	4,01	0,49

Tablo 21 incelendiğinde bulundukları okuldaki hizmet sürelerine göre 11-15 yıl boyunca aynı okulda bulunan ilkokul öğretmenlerinin işten anlam bulma düzeyleri diğer yaş gruplarına göre iş ilişkileri boyutu dışında diğer boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Ölçeğin bütün boyutlar için genel toplamı incelendiğinde ise yine 11-15 yıl boyunca aynı okulda bulunan öğretmenlerin puan ortalamasının en yüksek ($\bar{X}$=4,13), 16-20 yıl boyunca aynı okulda hizmet eden öğretmenlerin puan ortalaması ise en düşük düzeyde olduğu görülmüştür ($\bar{X}$=3,70). Ölçeğin bütün gruplar için genel ortalaması ise 4,01 puan olarak hesaplanmıştır.

Tablo 22: Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	*F*	*p*	Scheffe
İşte Anlam	Gr. Arası	3,69	4	0,92	2,44	**0,04***	6-10 yıl
	Gr. İçi	150	398	0,37			
	Toplam	154	402				11-15 yıl
İşte Anlam Arayışı	Gr. Arası	4,46	4	1,11	1,83	0,12*	
	Gr. İçi	242	398	0,60			
	Toplam	246	402				
İş İlişkileri	Gr. Arası	2,69	4	0,67	0,74	0,56*	
	Gr. İçi	359	398	0,90			
	Toplam	361	402				
İşte Aşkınlık	Gr. Arası	1,41	4	0,35	0,75	0,55*	
	Gr. İçi	186	398	0,46			
	Toplam	187	402				
İşte Tevazu	Gr. Arası	1,30	4	0,32	0,62	0,64*	
	Gr. İçi	208	398	0,52			
	Toplam	210	402				
İşte Anlam Liderliği	Gr. Arası	1,35	4	0,34	0,64	0,63*	
	Gr. İçi	209	398	0,52			
	Toplam	210	402				
Genel Ort.	Gr. Arası	1,19	4	0,29	1,22	0,30*	
	Gr. İçi	97	398	0,24			
	Toplam	98	402				

*Not: ANOVA,(***p<0,05)***

Tablo 22 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin bulundukları okuldaki hizmet süresine göre işlerinden anlam bulma düzeyleri işte anlam boyutunda ($F_{(4-398)}$=2,44; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Bu farklılık (6-10) ile (11-15) yıl hizmet süresi olan gruplar arasındadır. Ölçeğin diğer boyutları ve genel toplamının analiz sonuçlarına bakıldığında ise herhangi bir anlamlı fark gözlenmemiştir (p>0,05).

4.5.ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Çalışmada yer alan "ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?" şeklinde ifade edilen alt problemi çözümlemek için öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine vermiş oldukları cevaplar ile ilgili aritmetik ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (ss) değerleri Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler

Madde No	**Katılımcı Sayısı (403)**	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	$\bar{X}$	***SS***
Duygusal Bağlılık		
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.	3,19	1,20
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	3,78	0,99
3. Okuluma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	3,35	1,27
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	3,66	1,18
5. Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.	3,65	1,17
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.	3,67	1,10
Boyut Ortalaması	3,55	0,84
Devam Bağılığı Boyutu		
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	4,02	1,01
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	3,49	1,20
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	2,71	1,29
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	3,30	1,18
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	3,12	1,15
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	2,97	1,26
Boyut Ortalaması	3,26	0,79
Normatif(ahlaki) Bağlılık Boyutu		
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	3,12	1,30
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	3,17	1,26
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	2,57	1,25
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	3,45	1,07
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.	2,67	1,23
18. Bu okula çok şey borçluyum.	3,02	1,22
Boyut Ortalaması	3,00	0,84

Tablo 23 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık boyutunda puan ortalaması 3,55, devam bağlılığı boyutunda 3,26, normatif(ahlaki) bağlılık boyutunda ise 3,00 puan olup ölçeğin genel ortalaması ise

3,27 puan olarak hesaplanmıştır. Buna göre öğretmelerin örgütlerine karşı duygusal olarak bağlılık duymaları en yüksek puana sahip olurken, normatif(ahlaki) bağlılık durumları ise en düşük puan ortalamasında kalmıştır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler "bu okulun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum" ($\bar{X}$=3,78) ve "bu okulun benim için özel bir yeri vardır" ($\bar{X}$=3,67) maddeleri olurken en düşük puana sahip maddeler ise "meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder" ($\bar{X}$=3,19) ile "okuluma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum" ($\bar{X}$=3,35) maddeleri olmuştur.

Ölçeğin, devam bağlılığı boyutunda en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler "şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir" ($\bar{X}$=4,02) ve "okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi" ($\bar{X}$=3,49) maddeleri olurken en düşük puana sahip maddeler ise "şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur" ($\bar{X}$=2,71) ve "bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur" ($\bar{X}$=2,97) maddeleri olmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin normatif(ahlaki) bağlılık boyutunda ise en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler "bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor" ($\bar{X}$=3,45) ve "eğer bu okuldan ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum" ($\bar{X}$=3,17) maddeleri olurken, en düşük puana sahip maddeler ise "okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim" ($\bar{X}$=2,57) ve "bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam" ($\bar{X}$=2,67) maddeleri olmuştur.

4.6. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Çalışmanın dördüncü alt problemi, "ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan okul türü, toplam hizmet süresi ve bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?" olarak belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap bulmak için her bir demografik değişken ayrı ayrı değerlendirilmiş olup değişkenlere ait tablolar ve analiz sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

4.6.1.Cinsiyet

Tablo 24'te öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımı ve *t* testi bulguları verilmiştir.

Tablo 24: İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	*N*	$\bar{X}$	*SS*	*t*	*sd*	*p*
Duygusal Bağlılık	Erkek	174	3,55	0,87	0,26	401	0,97*
	Kadın	229	3,54	0,81			
Devam Bağlılığı	Erkek	174	3,29	0,76	0,54	401	0,58*
	Kadın	229	3,24	0,80			
Normatif Bağlılık	Erkek	174	3,07	0,91	1,43	338	0,15*
	Kadın	229	2,94	0,78			
Örgütsel Bağlılık	Erkek	174	3,30	0,73	0,80	351	0,42*
	Kadın	229	3,24	0,66			

Not: t-testi (***p<0,05***)

Tablo 24 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık boyutunda ($t_{(401)}$=0,26; p>0,05), devam bağlılığı boyutunda ($t_{(401)}$=0,54; p>0,05), normatif bağlılık boyutunda ($t_{(338)}$=1,43; p>0,05) ve ölçeğin genel toplamında ($t_{(351)}$=0,80; p>0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

4.6.2.Medeni Durum

Tablo 25'de ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlar değişkenine göre dağılımı ve *t* testi bulguları verilmiştir.

Tablo 25: İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	*N*	$\bar{X}$	*SS*	*t*	*sd*	*p*
Duygusal Bağlılık	Evli	284	3,52	0,84	-0,93	401	0,35*
	Bekâr	119	3,61	0,84			
Devam Bağlılığı	Evli	284	3,27	0,77	0,96	401	0,92*
	Bekâr	119	3,26	0,82			
Normatif Bağlılık	Evli	284	2,91	0,85	-1,74	401	**0,08***
	Bekâr	119	3,11	0,80			
Örgütsel Bağlılık	Evli	284	3,24	0,68	-1,05	401	0,29*
	Bekâr	119	3,32	0,70			

Not: t-testi (***p<0,05***)

Tablo 25 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri normatif(ahlaki) bağlılık boyutunda ($t_{(401)}$=-1,74; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Normatif bağlılık boyutunun puan ortalaması incelendiğinde evli öğretmenlerde 2,91, bekâr öğretmenlerde ise 3,11 puan olup anlamlı farklılık bekâr öğretmenlerin lehinedir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre duygusal bağlılık boyutunda ($t_{(401)}$=-0,93; p>0,05), devam bağılığı boyutunda ($t_{(401)}$=0,96; p>0,05) ve ölçeğin genel toplamında ($t_{(401)}$=-1,05; p>0,05) istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir.

4.6.3.Yaş

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin betimsel verileri Tablo 26'da yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 26: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi Betimsel Verileri

Boyut	Yaş Aralığı	*N*	$\bar{X}$	*SS*
Duygusal Bağlılık	22-27	87	3,53	0,91
	28-33	107	3,40	0,87
	34-39	77	3,51	0,82
	40-45	63	3,75	0,78
	46+	69	3,65	0,71
	Toplam	403	3,55	0,84
Devam Bağlılığı	22-27	87	3,22	0,89
	28-33	107	3,23	0,79
	34-39	77	3,32	0,79
	40-45	63	3,26	0,63
	46+	69	3,31	0,78
	Toplam	403	3,26	0,79
Normatif Bağlılı	22-27	87	3,15	0,89
	28-33	107	2,93	0,89
	34-39	77	2,88	0,75
	40-45	63	3,05	0,73
	46+	69	2,98	0,87
	Toplam	403	3,00	0,84
Genel Ortalama	22-27	87	3,30	0,78
	28-33	107	3,18	0,68
	34-39	77	3,24	0,66
	40-45	63	3,35	0,62
	46+	69	3,31	0,66
	Toplam	403	3,27	0,69

Tablo 26'da yer alan betimsel istatistikler incelendiğinde duygusal bağlılık boyutunda tüm yaşlara göre elde edilen puan ortalaması 3,55 puan olup diğer boyutlara göre en yüksek düzeydedir. Yaş gruplarına göre incelendiğinde ise duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puanı (40-45) yaş grubundaki öğretmenler alırken ($\bar{X}$=3,75), en düşük puanı ise (28-33) yaş grubunun aldığı görülmektedir ($\bar{X}$=3,40). Devam bağlılığı boyutunun puan ortalaması 3,26 puan olup, bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu ise (34-39) grubu iken ($\bar{X}$=3,32), en düşük puan ortalamasına sahip yaş grubu ise (22-27) grubu olmuştur ($\bar{X}$=3,22). Normatif bağlılık boyutunun puan ortalaması 3,00 puan olup, bu boyutta en yüksek puan ortalamasına sahip yaş grubu ise (22-27) grubu iken ($\bar{X}$=3,15), en düşük puan ortalamasına sahip yaş grubu ise (34-39) grubu olmuştur ($\bar{X}$=2,88). Bağlılık ölçeğinin tüm boyutlar için genel skorlarının ortalamaları incelendiğinde ise puan ortalaması 3,27 puan düzeyindedir. Ölçeğin genelinde en yüksek puan ortalamasına sahip yaş grubu (40-

45) grubu olurken ($\bar{X}$=3,35), en düşük puan ortalamasına sahip yaş grubu ise (28-33) grubu olmuştur ($\bar{X}$=3,18).

Tablo 27: İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	*F*	*p*	Scheffe
Duygusal	Gr. Arası	5,74	4	1,42	2,04	**0,08***	(28-33)-
	Gr. İçi	398	398	0,69			(40-45)
	Toplam	402	402				
Devam	Gr. Arası	0,71	4	0,17	0,28	0,89*	
	Gr. İçi	250	398	0,63			
	Toplam	251	402				
Normatif	Gr. Arası	3,88	4	0,97	1,36	0,24*	
	Gr. İçi	283	398	0,71			
	Toplam	287	402				
Genel Ort.	Gr. Arası	1,49	4	0,37	0,77	0,54*	
	Gr. İçi	190	398	0,47			
	Toplam	192	402				

Not: ANOVA (***p<0,05***)

Tablo 27 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin yaş değişkenine göre ölçeğin duygusal bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeyleri ($F_{(4\text{-}398)}$=2,04; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Bu farklılık (28-33) ile (40-45) yaş grupları arasındadır. Ölçeğin diğer boyutları ve genel toplamının analiz sonuçlarına bakıldığında ise herhangi bir anlamlı fark gözlenmemiştir (p>0,05).

4.6.4. Mezun Olunan Okul Türü

Tablo 28'de ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri mezun olunan okul türüne göre dağılımı ve *t* testi bulguları verilmiştir.

Tablo 28: İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Dağılımı ve *t*-Testi Sonuçları

Boyut	Mezun Olunan Okul	*N*	$\bar{X}$	*SS*	*t*	*sd*	*p*
Duygusal Bağlılık	Eğitim	348	3,52	0,85	-1,62	401	0,10*
	Diğer	55	3,72	0,74			
Devam Bağlılığı	Eğitim	348	3,24	0,80	-1,61	401	0,10*
	Diğer	55	3,42	0,64			
Normatif Bağlılık	Eğitim	348	2,96	085	-2,27	401	**0,02***
	Diğer	55	3,23	0,74			
Genel Ortalama	Eğitim	348	3,24	0,70	-2,20	401	**0,02***
	Diğer	55	3,46	0,56			

Not: t-testi (***p<0,05***)

Tablo 28 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri normatif bağlılıkta ($t_{(401)}$=-2,27; p<0,05) ve ölçeğin genel ortalamasında ($t_{(401)}$=-2,20; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark vardır. Normatif bağlılık düzeyinde eğitim fakültesi mezunlarının puan ortalaması 2,96 iken, diğer fakülte mezunlarının ortalaması 3,23 puan olup anlamlı farklılaşma diğer fakülte mezunlarının lehinedir. Ölçeğin genel skorlarının ortalaması incelendiğinde ise puan ortalaması eğitim fakültesi mezunlarında 3,24 puan iken, diğer fakülte mezunlarında ise 3,46 olup anlamlı farklılaşma yine diğer fakülte mezunlarının lehinedir. Genel olarak mezun olunan okul türünün öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde etkili olduğu söylenebilir.

4.6.5. Toplam Hizmet Süresi

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin toplam hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin betimsel verileri Tablo 29'da örgütsel bağlılık düzeylerinin toplam hizmet sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 29: Toplam Hizmet Sürelerine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler

Boyut	Toplam Hizmet Süresi (Yıl)	N	$\bar{X}$	SS
Duygusal Bağlılık	1-5	143	3,49	0,91
	6-10	70	3,45	0,78
	11-15	59	3,37	0,87
	16-20	55	3,76	0,81
	21+	76	3,73	0,68
	Toplam	403	3,55	0,84
Devam Bağlılığı	1-5	143	3,20	0,87
	6-10	70	3,26	0,70
	11-15	59	3,27	0,85
	16-20	55	3,27	0,69
	21+	76	3,37	0,72
	Toplam	403	3,26	0,79
Normatif Bağlılık	1-5	143	3,07	0,89
	6-10	70	2,98	0,80
	11-15	59	2,79	0,81
	16-20	55	2,98	0,74
	21+	76	3,03	0,87
	Toplam	403	3,00	0,84
Genel Ortalama	1-5	143	3,25	0,75
	6-10	70	3,23	0,64
	11-15	59	3,14	0,68
	16-20	55	3,34	0,63
	21+	76	3,38	0,64
	Toplam	403	3,27	0,69

Tablo 29 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sahip hizmet süresi grubu 16-20 yıl ($\bar{X}$=3,76) iken, en düşük ortalamaya sahip grup ise 11-15 grubu olmuştur ($\bar{X}$=3,37). Boyutun genel ortalaması ise 3,55 puandır. Devam bağlılığı boyutunda en yüksek ortalamaya sahip hizmet süresi 21+ yıl ($\bar{X}$=3,37) iken, en düşük ortalamaya sahip grup ise 1-5 yıl grubu olmuştur ($\bar{X}$=3,20). Boyutun genel ortalaması ise 3,26 puandır. Normatif bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sahip hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{X}$=3,07) iken, en düşük ortalamaya sahip grup ise 11-15 yıl grubu olmuştur ($\bar{X}$=2,79). Boyutun genel ortalaması ise 3,00 puandır. Ölçeğin tüm boyutlar için genel toplamına bakıldığında ise en yüksek ortalamaya sahip hizmet süresi grubu 21+ yıl ($\bar{X}$=3,38) iken, en düşük ortalamaya sahip grup ise 11-15 grubu olmuştur ($\bar{X}$=3,14). Ölçeğin genel ortalaması ise 3,27 puan olarak hesaplanmıştır.

Tablo 30: Toplam Hizmet Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	*F*	*p*	Scheffe
Duygusal	Gr. Arası	1,48	4	0,37	0,58	0,67*	
	Gr. İçi	249	398	0,62			
	Toplam	251	402				
Devam	Gr. Arası	8,11	4	2,03	2,92	**0,02***	(1-5)-(16 20)
	Gr. İçi	275	398	0,69			(1-5)-(21+)
	Toplam	284	402				
Normatif	Gr. Arası	3,40	4	0,85	1,19	0,31*	
	Gr. İçi	283	398	0,71			
	Toplam	287	402				
Genel	Gr. Arası	2,22	4	0,55	1,16	0,32*	
	Gr. İçi	190	398	0,47			
	Toplam	192	402				

Not: ANOVA (***p<0,05***)

Tablo 30'da toplam hizmet süreleri değişkeni bakımından ölçekte yer alan boyutlara göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ANOVA ile analiz edilmiş olup; ANOVA sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri devam bağlılığı boyutunda ($F_{(4\text{-}398)}$=2,92; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Yapılan Post Hoc Scheffe test sonuçlarına göre anlamlı farklılığın (1-5)-(16-20) ile (1-5)-(21+) yıl hizmet süresi olan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür.

4.6.6. Bulundukları Okuldaki Hizmet Süresi

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin bulundukları okuldaki hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin betimsel verileri Tablo 31'de ve okuldaki hizmet süresine göre bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 31: Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre İlkokul Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Betimsel Veriler

Boyut	Okuldaki Çalışma Süreleri (Yıl)	N	$\bar{X}$	SS
Duygusal Bağlılık	1-5	308	3,23	0,79
	6-10	64	3,34	0,75
	11-15	24	3,47	0,78
	16-20	4	3,25	0,96
	21+	3	3,00	1,45
	Toplam	403	3,26	0,79
Devam Bağlılığı	1-5	308	3,52	0,85
	6-10	64	3,59	0,81
	11-15	24	3,75	0,78
	16-20	4	4,04	0,67
	21+	3	3,22	0,67
	Toplam	403	3,55	0,84
Normatif Bağlılığı	1-5	308	3,02	0,83
	6-10	64	2,85	0,90
	11-15	24	3,03	0,79
	16-20	4	3,62	0,25
	21+	3	2,22	0,25
	Toplam	403	3,00	0,84
Genel Ortalama	1-5	308	3,26	0,69
	6-10	64	3,26	0,70
	11-15	24	3,42	0,60
	16-20	4	3,63	0,56
	21+	3	2,81	0,66
	Toplam	403	3,27	0,69

Tablo 31 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin bulundukları okuldaki hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puan ortalamasına sahip grup hizmet süresi 11-15 yıl ($\bar{X}$=3,47) grubu iken, en düşük ortalamaya sahip hizmet süresi ise 21+ yıl grubu olmuştur ($\bar{X}$=3,00). Duygusal bağlılık boyutunun puan ortalaması ise 3,26'dır. Devam bağlılığı boyutunda en yüksek puan ortalamasına sahip hizmet süresi 16-20 yıl ($\bar{X}$=4,04) grubu iken, en düşük ortalamaya sahip hizmet süresi ise 21+ yıl grubu olmuştur ($\bar{X}$=3,22). Devam bağlılığı boyutunun puan ortalaması ise 3,55'tir. Normatif bağlılık boyutunda en yüksek puan ortalamasına sahip hizmet süresi 16-20 yıl ($\bar{X}$=3,62) grubu iken, en düşük ortalamaya sahip hizmet süresi ise 21+ yıl grubu olmuştur ($\bar{X}$=2,22). Normatif bağlılık boyutunun puan ortalaması ise 3,00'tür. Ölçeğin genel puan ortalaması incelendiğinde ise en yüksek puan ortalamasına sahip hizmet süresi 16-20 yıl

($\bar{X}$=3,63) grubu iken, en düşük ortalamaya sahip hizmet süresi ise 21+ yıl grubu olmuştur ($\bar{X}$=2,81). Ölçeğin genel puan ortalaması ise 3,27'dir. Genel olarak tüm boyutlarda ve ölçeğin genel ortalamasında elde edilen puanlar incelendiğinde en düşük puanı 21+ yıl hizmet süresine sahip öğretmenler elde etmiştir. Duygusal bağlılık boyutu dışındaki diğer boyut ve genel ortalamaya bakıldığında ise en yüksek ortalamanın 16-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin elde ettiği görülmüştür.

Tablo 32: Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyut	Kaynak	KT	sd	KO	*F*	*p*	Scheffe
Duygusal	Gr. Arası	2,00	4	0,50	0,79	0,52*	
	Gr. İçi	249	398	0,37			
	Toplam	251	402				
Devam	Gr. Arası	2,57	4	0,64	0,91	0,45*	
	Gr. İçi	281	398	0,70			
	Toplam	284	402				
Normatif	Gr. Arası	5,05	4	1,26	1,78	0,13*	
	Gr. İçi	282	398	0,70			
	Toplam	287	402				
Genel Ort.	Gr. Arası	1,73	4	0,43	0,90	0,46*	
	Gr. İçi	190	398	0,47			
	Toplam	192	402				

Not: ANOVA (***p<0,05***)

Tablo 32 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin okullarındaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık boyutunda ($F_{(4-398)}$=0,79; p>0,05), devam bağlılığı boyutunda ($F_{(4-398)}$=0,91; p>0,05), normatif bağlılık boyutunda ($F_{(4-398)}$=1,78; p>0,05) ve ölçeğin genel ortalamasında ($F_{(4-398)}$=0,90; p>0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

4.7. BEŞİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın beşinci alt problemi, "ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerinde anlam bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problem aynı zamanda araştırmanın ana problemi olarak da belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümlenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 33'te sunulmuştur.

Tablo 33: İlkokul Öğretmenlerinin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Korelâsyon Analizi Sonuçları

	İA	**İAA**	**İŞİ**	**İAŞ**	**İŞT**	**İAL**	**AİÖ**	**DUB**	**DEB**	**NB**	**ÖBÖ**
İA	-										
İAA	0,41*	-									
İŞİ	0,18*	0,34*	-								
İAŞ	0,54*	0,38*	0,16*	-							
İŞT	0,28*	0,25*	0,18*	0,29*	-						
İAL	0,34*	0,43*	0,30*	0,42*	0,41*	-					
AİÖ	0,65*	0,71*	0,60*	0,67*	0,59*	0,72*	-				
DUB	0,19*	0,47*	0,18*	0,31*	0,14*	0,38*	0,45*	-			
DEB	0,19*	0,31*	0,24*	0,24*	0,13*	0,22*	0,34*	0,51*	-		
NB	0,22*	0,35*	0,26*	0,18*	0,06	0,29*	0,35*	0,56*	0,57*	-	
ÖBÖ	0,30*	0,45*	0,27*	0,29*	0,13*	0,36*	0,46*	0,83*	0,82*	0,85*	-

* Korelâsyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

(**İA**: İşte Anlam, **İAA**: İşte Anlam Arayışı, **İŞİ**: İş ilişkileri, **İAŞ:** İşte Aşkınlık, **İŞT**: İşte Tevazu, **İAL**: İşte Anlam Liderliği, **AİÖ**: Anlamlı İş Ölçeği, **DUB**: Duygusal Bağlılık, **DEB**: Devam Bağlılığı **NB**: Normatif Bağlılık **ÖBÖ:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği).

Tablo 33 incelendiğinde Anlamlı İş Ölçeğinin ilk boyutu olan işte anlam boyutu ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği bir bütün olarak ele alındığında (r=0,30, p<0,01) ve duygusal bağlılık boyutu arasında (r=0,33, p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı (r=0,19, p<0,01) ve Normatif bağlılık (r=0,22, p<0,01) boyutları arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşte anlam arayışı boyutu ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin bütününde (r=0,45, p<0,01) ve duygusal bağlılık (r=0,47, p<.0,01) , devam bağlılığı (r=0,31, p<0,01) ile normatif bağlılık boyutları (r=0,35, p<0,01) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. İş ilişkileri boyutu ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin bütününde (r=0,27, p<0,01) ve duygusal bağlılık (r=0,18, p<0,01), devam bağlılığı (r=0,24, p<0,01) ile normatif bağlılık boyutları (r=0,26, p<0,01) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. İşte aşkınlık boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasında (r=0,31, p<0,01) orta, devam bağlılığı (r=0,24, p<0,01) ve normatif bağlılık (r=0,18, p<0,01) boyutları ile örgütsel bağlılığın bütünü (r=0,29, p<0,01) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır.

İşte tevazu boyut ile örgütsel bağlılığın bütününde (r=0,13, p<0,01) ve duygusal bağlılık (r=0,14, p<.0,01) ile devam bağlılığı boyutları arasında (r=0,13, p<0,01) düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. İşte anlam liderliği boyutu ile örgütsel bağlılığın bütününde (r=0,36, p<0,01) ve duygusal bağlılık boyutu (r=0,38, p<0,01) arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki varken devam bağılığı (r=0,22, p<0,01) ile normatif bağlılık boyutları (r=0,29, p<0,01) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Anlamlı İş Ölçeğinin genel toplamına bakıldığında ise Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin genel toplamı (r=0,46, p<0,01) ve duygusal bağlılık (r=0,45, p<0,01), devam bağlılığı (r=0,34, p<0,01) ile normatif bağlılık boyutları (r=0,35, p<0,01) arasında orta düzeyde pozitif yönlü an

Anlamlı bir ilişki vardır. Anlamlı İş Ölçeği puanları yüksek olan ilkokul öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları da yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle işten anlam bulma düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Günlük yaşam koşturması içinde çalışanlar, işlerinden sadece belli bir maddi kazanç sağlamanın ötesinde daha fazla şey beklemektedirler. Kimi zaman bu beklenti yeni arkadaşlıklar kurma olabildiği gibi bazen de çevresine veya hizmetini gördüğü kişilere faydalı olmayı da içerebilmektedir. İlkokullarda çalışan öğretmenler açısından işten anlam bulma düzeylerinin, öğrencilerin çok küçük yaşlarda olması, hayat serüvenlerinin daha en başında olmaları ve nasıl eğitileceklerse o yönde şekil alabilmeleri nedeni ile ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde olması beklenir.

Bu çalışmada ilkokul öğretmenlerinin işten anlam bulma düzeylerini tespit etmeye yönelik Göçen ve Terzi (2019) tarafından hazırlanan "Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı iş Ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçek altı (6) boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten elde edilen puanlar incelendiğinde öğretmenlerin en çok işte anlam ve işte tevazu boyutunda yüksek puan aldıkları görülmüş olup, iş ilişkileri dışındaki diğer bütün boyut ortalamaları ölçeğin genel ortalamasından yüksek çıkmıştır. İş ilişkileri boyutunda yer alan arkadaşlık kurma ve aile ortamındaymış gibi hissetme maddelerine öğretmenlerin daha düşük puanlar verdikleri gözlenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre işlerinde anlam bulma düzeylerini olumsuz yönde en çok etkileyen konular; iş arkadaşları tarafından "değer verilmeyi hissetme", "aile hissi duyma" ve "iş arkadaşları ile vakit geçirme" olarak belirlenmiştir. Buna sebep olarak ilkokul öğretmenlerinin teneffüs saatleri dâhil sürekli öğrencilerinin problemleri ile ilgileniyor olmaları nedeniyle iş arkadaşları arasında samimi bir arkadaş ortamı oluşturamamış olması neden olabilir. İşten anlam bulma düzeylerini olumlu yönde en çok etkileyen konular ise öğretmenlerin "yaptığım işin büyük bir amaca hizmet etmesi", "işimi yaparken manevi bir güç hissetme", "hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur" ve "başkalarına yardımcı olduğum işlerde bir karşılık beklemem" konuları olmuştur. Benzer şekilde Toptaş (2016) tarafından yapılan çalışmasında da öğretmenlerin işle bütünleşme, hizmet ideali, özerklik boyutu, sosyal ilişkiler ve tanınma boyutlarında işlerinden yüksek düzeyde anlam buldukları bilinmektedir. Bu yönüyle çalışmalar tutarlık göstermektedir. Diğer yandan Balcı vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada da akademisyenlerin işlerini

anlamlı kılan faktörlerin kendini mutlu hissetme, itibar (prestij) oluşturma, bireysel gelişme sağlama ve işin başkalarına da katkı sağlaması açısından anlamlı bulunması yüksek düzeydedir.

Çalışmanın ikinci alt problemi, "Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan okul türü, toplam hizmet süresi ve bulundukları okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?" olarak belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap bulmak için her bir demografik değişken ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işlerinde anlam bulma düzeyleri kullanılan ölçeğin işte anlam, iş ilişkileri ve işte aşkınlık boyutlarında anlamlı düzeyde faklılığa sebep olduğu gözlenmiştir. İşte anlam ve işte aşkınlık boyutlarında kadın öğretmenlerin anlam bulma düzeyleri daha yüksek iken iş ilişkileri boyutunda ise erkek öğretmenlerin işlerinden anlam bulma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin genel toplam sonucu ve diğer boyutlarında elde edilen skorlara göre cinsiyetin işten anlam bulma düzeyinde anlamlı bir fark yaratmadığı şeklindedir. Medeni durum değişkeninin öğretmenlerde, işlerinde anlam bulma düzeylerini ölçeğin boyutları açısından anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak ölçeğin genel toplamı incelendiğinde ise medeni durumun işten anlam bulma düzeylerini anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bekâr öğretmenlerin işten anlam bulma düzeyleri evli öğretmenlere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Bu duruma sebep olarak evli öğretmenlerin aile yaşantısı nedeniyle işten çok ailesine daha fazla vakit harcaması neden olduğu düşünülebilir. Yaş değişkenine göre işten anlam bulma düzeyleri en yüksek olan gurup 22-27 yaş aralığında olan öğretmen gurubu olmuştur. Ölçeğin genel toplamı incelendiğinde ise 22-27 yaş gurubu ile 40-45 yaş gurubu arasında işten anlam bulma düzeylerinde anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. Genç öğretmenlerin meslekte yeni olmaları nedeniyle bu durumun ortaya çıktığı söylenebilir. Mezun olunan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin işten anlam bulma düzeylerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Toplam hizmet süresi, öğretmenlerin işlerinden anlam bulma düzeylerini anlamlı düzeyde etkilemektedir. Hizmet süresi 1-5 yıl ve 21+ yıl olan öğretmenlerin işten anlam bulma düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulundukları okuldaki çalışma süresi öğretmenlerin

işlerinden anlam bulma düzeylerini işte anlam bulma boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştırırken, ölçeğin diğer boyutlarında ve genel toplamında anlamlı düzeyde fark yaratmamıştır. 11-16 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerin işten anlam bulma düzeyleri diğer guruplara göre daha yüksek bulunmuştur. Toptaş'ın (2016) yaptığı çalışmada ise benzer şekilde cinsiyet ve mezun olunan okul türünün işten anlam bulmada etkili olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yine kıdem değişkeni açısında yapılan incelemede ise göreve yeni başlayan öğretmenlerin eski çalışanlara oranla işlerinde daha çok anlam buldukları sonucuna varılmıştır. Bu yönüyle her iki çalışmada da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ancak medeni durum ve yaş değişkenleri açısından çalışmalarda benzer sonuçlar ortaya konmamıştır. Yaş değişkeni açısından Ünal'ın (2019) yaptığı çalışmada ise yaşı genç olan çalışanların birey iş uyumu açısından yaşları daha ilerde olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak Miller'ın (2008) yaptığı çalışmada ise yaşları 60 ve üzeri olan bireylerin genç bireylere oranla anlamlı işin dört boyutunu daha çok hissettikleri sonucu çıkmıştır.

Çalışmanın üçüncü problem cümlesi olan ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır? Şeklindeki problemin bulguları analiz edildiğinde öğretmenlerin bağlılık ölçeğine verdikleri cevapların skorlarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Boyutlar birbiriyle kıyaslandığında duygusal bağlılık boyutu ortalaması ölçeğin genel ortalamasından ve diğer boyutlardan yüksek çıkmıştır. Normatif bağlılık boyutu ortalaması ise en düşük seviye kalmıştır. Genel ortalamanın ve devam bağlılığı ortalamasının birbirine eş olduğu fark edilmiştir. Bu sonuçlar bazı araştırmalar (Karagüzel, 2012; Sabuncu vd., 2018) ile elde edilen sonuçlar açısından benzerlik taşımaktadır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre bağlılık düzeylerini olumlu yönde en çok etkileyen konular "okulun problemlerini kendi problemlerim gibi görme" ve "bu okulun benim için özel bir yeri vardır" konuları olurken bağlılık düzeylerini olumsuz yönde en çok etkileyen konular ise "bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu hissettiğim için okuldan ayrılmam" ve "okulumdan şu an ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim" konuları olmuştur. Çalışmaya katılan öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma sürelerinin 1-5 yıl arasında olanların sayısı 308 kişi olduğu göze çarpmaktadır. Bu katılımcıların okulları ilk görev yeri olduğu için, okullarının onlar

için özel bir yerinin olması ve okulun problemini kendi problemi olarak görmelerinin sebebi olarak gösterilebilir.

Çalışma örgütlerine olan bağlılığı bireylerin kendi tutumları belirleyebildiği gibi işveren ya da örgüt liderlerinin davranışları da belirlemektedir. Öğretmenlerde bağlılığı etkileyen önemli bir konu ise çalışılan okulun öğrenci profili olabilmektedir. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları konusu üzerinde çalışma yapan Demirtaş'a (2020) göre öğrencilerin akademik başarı durumlarının düşük olması nedeniyle öğretmenlerin kendilerini geliştirme imkânı bulamamaları ve okul idaresinin alınan kararlarda kendilerine danışılmaması bağlılığı olumsuz yönde etkileyen konular arasındadır. Yine bu çalışmaya göre bağlılığı olumlu anlamda en çok etkileyen konular ise okul müdürünün desteği ve okula karşı duyulan aidiyet duygusu olmuştur. Bu anlamda her iki çalışmada da duygusal bağlılık boyutunda öğretmenlerin örgütlerine daha çok bağlı oldukları görülmektedir.

Çalışmanın dördüncü alt problemi olan İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin elde edilen sonuçlar şu şekildedir. Cinsiyet değişkeni ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı düzeyde bir farklılaşmaya neden olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde cinsiyete göre örgütsel bağlılığın değişmediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Balay, 2000; Karagüzel, 2012). Ancak Demirtaş (2020) ve Nacar'a (2017) göre ise erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlerinkinden yüksek bulunmuştur. Medeni durum, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini normatif bağlılık boyutunda anlamlı düzeyde etkilemektedir. Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre örgütlerine normatif olarak daha çok bağlı oldukları tespit edilmiştir. Ölçeğin genel toplamı ve diğer boyutlarında ise medeni durumun örgütsel bağlılık düzeyine etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütlerine duygusal boyutta daha yüksek düzeyde bağlılık duydukları tespit edilmiştir. Duygusal boyutta 40-45 yaş arasındaki öğretmenlerin bağlılık düzeyleri diğer yaş gurubundakilere göre daha yüksek olurken, diğer boyutlarda ve ölçeğin genel toplamında ise yaşın bağlılık düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Demirtaş'a (2020) göre de yaşın örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ancak çalışmamıza benzer şekilde Koruklu vd. (2013)

tarafından yapılan çalışmada ise 41 yaş üstü katılımcıların, Tanrıverdi ve Paşaoğlu'na (2014) göre ise 51 yaş üstü katılımcıların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Mezun olunan okul türü, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini normatif bağlılık boyutunda ve ölçeğin genel toplamında anlamlı düzeyde etkilemektedir. Diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin eğitim fakültesi mezunlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu duruma sebep olarak mezun oldukları bölümlerde iş bulamayan katılımcıların öğretmen olarak atanmaları sonucunda mesleğe duydukları minnettarlık duygusunun olabileceği varsayılabilir. Toplam hizmet süresi değişkeni öğretmenlerin bağlılık düzeylerini devam bağlılığı boyutunda etkilemektedir. Diğer boyutlarda ve ölçeğin genel toplamında toplam hizmet süresinin bağlılık düzeyine etki etmediği sonucuna varılmıştır. Demirtaş (2010) ise toplam hizmet süresi bakımından öğretmenlerin örgütsel bağlılığının değişmeyeceği sonucuna varmıştır. Ancak çalışmamızla ters düşen bazı çalışmalara göre ise hizmet süresi az olan öğretmenlerin çok olanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Demirtaş, 2020; Sönmez, 2017; Olgungül, 2017). Bulundukları okuldaki çalışma süresi öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı düzeyde bir farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Sabuncu vd. (2018) ve Karagüzel'e (2012) göre de bulundukları okuldaki çalışma süreleri öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilemedikleri sonucuna varmışlardır. Demirtaş (2020) ve Özel'in (2009) bulgularına göre ise öğretmenlerin bağlılık düzeyleri kurumsal kademeye göre anlamlı değişiklikler göstermektedir.

Çalışmanın beşinci ve ana problemi olan İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında *orta* düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Anlamlı iş ölçeği puanı yüksek olan katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anlamlı İş Ölçeğinin işte anlam ve işte anlam liderliği boyutları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin genel ortalaması ve duygusal bağlılık boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşte anlam arayışı boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin genel ortalaması ile boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya

konmuştur. Anlamlı İş Ölçeğinin iş ilişkileri, işte aşkınlık ve işte tevazu boyutları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin genel ortalaması ve boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır ancak işte aşkınlık boyutunun normatif bağlılık ile düşük ve anlamlı olmayan bir ilişkisinin olduğu ortaya çıktığı görülmüştür. Anlamlı iş ile örgütsel bağlılık konularını birlikte ele alan çalışmalara literatürde rastlanmamış, örgütsel bağlılık konusu ile birlikte daha çok iş tatmini ve iş doyumu konularının ele alındığı görülmüştür. Demirtaş (2020), Şimşek ve Aslan (2012) ve Taş (2012) öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlarıdır. Demirtaş (2010) ve Gedik ve Üstüner'in (2017) yaptıkları çalışmada ise örgütsel bağlılık ile işten doyum arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

ÖNERİLER

1. Öğretmenlerin işlerinde anlam bulmaları daha verimli ve özverili çalışmalarını etkileyecek manevi bir durum olması nedeniyle yöneticiler tarafından işten anlam bulmaya engel olacak olumsuzlukların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin işten anlam bulmalarını olumsuz yönde en çok etkileyen konuların "değer verilmeyi hissetme", "aile hissi duyma" ve "iş arkadaşları ile vakit geçirme" olarak tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle okul yöneticileri okullarında öğretmenlerin kaynaşabileceği, arkadaşlık ilişkilerinin kurulabileceği olanaklar sağlanmalı, özel günlerde küçükte olsa hediyeler vermeyi tevsik etmelidirler. Bunun yanında öğretmenlere daha yakın davranmalı arkadaşlık ilişkilerini geliştirici önerilerde bulunmalıdırlar.

2. Öğretmenlerin işlerinde anlam bulmalarını olumlu anlamda en çok etkileyen konuların, genel olarak işlerini bir karşılık beklemeden yapmaları, kişisel olarak bir menfaat beklememeleri ve işlerinin büyük bir amaca hizmet ettiğini düşünmeleri olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin maddi ve manevi olarak öğretmenlik mesleği dışında da başka işlerle uğraşmasının önüne geçmek için bakanlığın öğretmenlere maaş iyileştirmesi veya programlı bir şekilde faydalı olabilecek pedagojik ağırlıklı seminerler vererek mevcut konuların daha da güçlendirilmesi sağlanmalıdır.

3. Öğretmenlerin örgütlerine duydukları bağlılık düzeylerini arttırmak için okul yöneticileri tarafından okulla ilgili alınan kararlarda öğretmenlerin fikirlerine başvurulmalı, onlardan dönütler alınmalı ve öğrencileri ile yaptıkları aktiviteler için desteklenip takdir edilmelidirler.

4. Bakanlık, öğretmenleri okullarında daha fazla tutmak, kısa sürede tayin istenmesinin önüne geçmek için öğretmenlerin maaşlarında artış veya bir takım haklar verebilir. Ayrıca il milli eğitim veya bakanlık tarafından tayin durumlarının sık yaşandığı okullarda böylesi durumların neden yaşandığı ile ilgili inceleme yapılabilir.

5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, bulundukları okuldaki hizmet süresine göre 21+ yıl olanlarda önemli düzeyde düştüğü gözlenmiştir. Bu durumun önüne geçmek için bakanlık bir okuldaki çalışma süresini makul düzeyde tutmalıdır. Böylelikle okullar ve iller arasında yaşanabilecek öğretmen akışı öğretmenlerin mesleklerine karşı daha motive edici olmalarını ve verimli çalışmalarını sağlayabilir.

6. Bu çalışmada ilkokul öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Gelecekte de çalışmanın genellenebilirliğinin sağlanması açısından farklı kademe veya branş öğretmenlerinin işlerinden anlam bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenebilir.

7.Bu çalışmada yer alan evren sadece kamuya bağlı ilkokullarda görev yapan ilkokul öğretmenlerini kapsamaktadır. Genellenebilirliği arttırmak ve kıyas yapabilmenin önünü açmak için kamuya bağlı tüm okulların ve özel okulların bir arada yer aldığı bir çalışma yapılabilir ve elde edilen veriler kıyaslanarak bir sonuca varılabilir.

8. Bu çalışmada verilerin toplanmasında hazır ölçekler ve nicel yöntemler kullanılmıştır. Daha derinlemesine bilgi almak, nedensel bağlamda daha açıklayıcı bulgulara ulaşmak için nitel yöntemler kullanılabilir.

9. Araştırmacılar bundan sonra yapılacak çalışmalarda anlamlı işin motivasyon, örgütsel vatandaşlık, verimlilik veya iş doyumu gibi farklı örgütsel davranışlarla olan ilişkini inceleyen çalışmalar yapabilir.

KAYNAKÇA

Alderfer, C. P. (1977). *Group and intergroup relations*. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), Improving life at work pp. 227–296. Santa Monica, CA: Goodyear.

Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G. ve Alonso, R. C. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, *51*(3-9), 448-454.

Ardichvili, A. ve Kuchinke, K. P. (2009). International perspectives on the meanings of work and working: current research and theory. *Advances in Developing Human Resources*, *11*(2), 155-167.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, *14*(1), 20-39.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, *13*(2) 203-216.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

Balay, R. (2014). *Örgütsel bağlılık*. Nobel Yayınevi. Ankara.

Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram strateji ve taktikler*. Pegem Yayıncılık. Ankara.

Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü* (2. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Balcı, A., Öztürk, İ. ve Akar, F. (2019). Akademisyenlerin işlerini anlamlı kılan faktörlere ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15*(3), 867-892.

Baldry, C. J., Bain, P. M., Taylor, P., Hyman, J., Scholarios, D., Marks, A., Watson, A., Gilbert, K., Gall, G. ve Bunzel, D. (2007). *The meaning of work in the new economy*. Palgrave: Macmillan.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, *44*(9), 1175–1184.

Başyiğit, A. (2006). *Örgütsel iletisimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (*59*), 125-139.

Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, *28*(1), 7-15.

Becker**,** H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, *66*(5), 32-42.

Benkhoff, B. (1997) Bağlılığı göz ardı etmek maliyetlidir: Bağlılık ve performans arasındaki eksik bağlantıyı kurmak için yeni yaklaşımlar. *İnsan İlişkileri*, *26*(6), 701-726.

Besharov, M. L. (2008). *Mission goes corporate: Understanding employee behavior in a mission-driven business* (Yayınlanmamış doktora tezi), Harvard University.

Brief, A. & Nord, W. (1990). Work and meaning: Definitions and interpretations. In A. Briefand W. Nord (Eds), *The meaning of occupational work*. Lexington, MA: Lexington.

Brief, A. P. (1991). MOW revisited: A brief commentary. *European Work and Organizational Psychology, 1*(5), 176–82.

Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, *120*(2), 235–255.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Chalofsky, N. & Cavallaro, L. (2013). A good living versus a good life: Meaning, purpose, and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, *15*(4), 331-340.

Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, *6*(1), 69-83.

Chalofsky, N. ve Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, *11*(2), 189-203.

Cragin, J. P. (1983). The nature of importance perceptions: A test of a cognitive model. *Organizational Behavior and Human Performance*, *31*(2), 262-276.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York.

Curlin, F. A., Dugdale, L. S., Lantos, J. D., & Chin, M. H. (2007). Do religious physicians disproportionately care for the underserved? *Analysis of Family Medicine*, *5*(4), 353–360.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

Çımrın, D. ve Uyguç, N. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, *19*(1), 91-99.

Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, *17*(68), 1765-1777.

Darling, J., Chalofsky, N., & Marquardt, M. (2004). *Spirituality in the workplace*. Oxford, UK: EOLSS.

Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *Malatya İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *11*(2), 177–206.

Demirtaş, K. (2020). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir.

Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *29*(8), 37-61.

Dubin, R., Champoux, J. E. ve Porter, L. W. (1975). Central life ınterests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, *20*(9), 411-421.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6*(2), 210-219.

England, G.W. & Harpaz, I. (1983). Some methodological and analytic considerations incross-national comparative research. *Journal of International Business Studies*, *14*, 49–59.

England, G. W. (1991). The meaning of working in the USA: Recent changes. *The European Work and Organizational Psychologist*, *1*(2-3), 111-124.

Frankl, V. E. (1984). *The unheard cry for meaning: psychotherapy and humanism.* New York: Washington Square Press.

Frankl, V. E. (1988). *The will to meaning.* NewYork: Meridian.

Frankl, V. E. (1992). *Man's search for meaning: an introduction to logotherapy* (trans: Lasch I). Beacon Press, Boston (Original work published in 1959).

Gal, R. (1983). The military profession: Between commitment and obedience, commitment in the military profession: report of a symposium. (Derleyen: Donald Lang). *Royal Roads Military College*, *7*, 270-279.

Gamst, F. C. (1995). *Meanings of work: Considerations for the twenty-first century*. Suny Press.

Gardner, H. (2010). *Good work: Theory and practice*. 11.10.2021 tarihinde http://www.thegoodproject.org/pdf/GoodWork-Theory and Practicewith covers.pdf adresinden alınmıştır.

Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., & Damon, W. (2001). *Good work: When excellence and ethics meet*. Basic Books (AZ).

Gayle, S. (1997). *Workplace purpose and meaning as perceived by information technology professionals: A phenomenological study* (Yayınlanmamış doktora tezi), The George Washington University, Washington, DC.

Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8*(2), 41-57.

Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education, 8*(1), 135-153.

Göçen, A. ve Terzi, R. (2019). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39*(3), 1487-1512.

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Academic Review*, *2*(1), 37-56.

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası uygulaması* (Uzmanlık yeterlilik tezi), Ankara.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon.* Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250–279.

Harpaz, I. ve Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human Relations*, *55*(6), 639-667.

Harpaz, I. (1999). Work values in Israel: Stability and change over time. *Monthly Labor Review, 122*, 46–50.

Hartman, P. (1996). *Finding meaning in crisis: A link between spirituality and social workpractice* (Yayınlanmamış doktora tezi), University of Denver, CO.

Harvey, M. G., Novicevic, M. M. ve Speier, C. (1999). Inpatriate Managers: How to Increase the Probability of Success. *Human Resource Management Review*, *9*(1), 51-81.

Holbeche, L. ve Springett, N. (2004). *In search of meaning in the workplace.* 28.11.2021tarihindehttp://www.mbsportal.bl.uk/secure/subjareas/mgmt/roffeypark/115768 insearchofmeaning09.pdf adresinden alınmıştır.

IBM Corp. (2013). *IBM SPSS statistics for windows (Version 22.0)*. Armonk, NY: IBM Corp.

Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, *40*(3), 84-107.

İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(1), 13-22.

İlsev, A. (1997). Ö*rgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. İleri Giden Ofset, Ankara.

Kahn, W. A. (2007). *Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work*. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. pp. 189–206.

Kalaycı, N. (2022). *Yönetim tarzı ve örgütsel bağlılığın presenteizme etkis* (Yayınlanmamış doktora tezi), Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.

Kang, I., Lee, K. C., Lee, S., & Choi, J. (2007). Investigation of online community voluntary behavior using cognitive map. *Computers in Human Behavior*, *23*(1), 111-126.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communitise. *American Sociological Review*, *33*(4), 499-517.

Kanungo, R. N., (1982). *Work alienation: An integration approach.* New York: Praeger.

Karagüzel, E. S. (2012). *Örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi (bir devlet üniversitesi örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.

Kaya, M. (2020). *Algılanan birey-örgüt uyumunun iş doyumu üzerine etkisi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, O. (2007). Ö*rgütsel bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In D. Levine (Ed.), *Nebraska symposium on motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press.

Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, *14*(4), 541-557.

Koruklu, N. Feyzioğlu, B. Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *25*(13), 119–137.

Köklü, N., Büyüköztürk Ş. ve Bökeoğlu, Ö. Ç. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem-A Yayıncılık: Ankara.

Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual ‘‘meaning-making’’ on career behavior. *The Journal of Management Development*, *21*(7-8), 497–519.

Marketing Türkiye (2018, 28 Ocak). *Y kuşağı yaptığı işte anlam arıyor.* https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/milenyum-kusagi-yaptigi-iste-anlam-ariyor/.

Mascaro, N. (2014). Meaning sensitive psychotherapy: Binding clinical, existential, and positive psychological perspectives. *Meaning İn Positive and Existential Psychology*, 269-289.

Maslakçı, A., Sürücü, L. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, *2*(3), 49-65. DOI: 10.29064/ijma.397853.

McClure, J. P., & Brown, J. M. (2008). Belonging at work. *Human Resource Development International*, *11*(1), 3-17.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, *1*, 61-89.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace theory: Research and application.* Sage Publications, Inc. London.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, *69*(3), 372-378.

Miller, C. S. (2008). *Meaningful work over the life course,* (Yayınlanmamış doktora tezi). Fielding Graduate University, ABD.

Morin, E. (2004). *The meaning of work in modern times*. 10. Dünya İnsan Araştırmaları Yönetimi Konferansı'nda sunulan bildiri. Rio de Janerio: Brezilya.

Morin, E. (2017). The meaning of work, mental health and organizational commitment. *Studies and Research Projects,* 1-53.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, *8*(3), 486-500.

Morrow, P.C. ve Wirth, R. E. (1989). Work commitment among saleried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, *34*, 40-56.

Mowday, R.T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). E*mployee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York, Academic Press.

Nacar. D. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Dergisi, 5*(9), 547-558.

Neck, C. and Milliman, J. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology, 9*(6), 9–16.

Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior management challege*. The Dryden Pres., USA.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, ıdentification and ınternalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 492-499.

Olgungül, F.K. (2017). *Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisi üzerine bir araştırma: Devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara

Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 19-31.

Overell, S. (2008). Inwardness: The rise of menaingful work. *Provocation Series, 4*(2), 1-28.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 18*(2), 113-130.

Parasuraman, S. ve Nachman, S. A. (1987). Correlates of organizational and professional commitment: The case of musicians in symphony orchestras. *Group and Organization Studies*, *12*(3), 287-303.

Penly, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational ınvolvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, *9*, 43-59.

Pitts, C. (1995). *Self as metaphor: Empirical, psychological, and theological approaches* (Yayınlanmamış doktora tezi). Emory University.

Podolny, J. M., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2005). Revisiting the meaning of leadership. *Research in Organizational Behavior*, *26*, 1–36.

Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work, *In* Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E (Eds). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berret-Koehler, 309-327.

Raluca, R. (2013). Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? *Land Forces Academy Review*, *18*(2), 192-208.

Randall, M.D. & Cote, J.A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation, 18*(2), 194–212.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, *10*(3), 465-476.

Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L. M. ve Boswell, W. R. (2000). The nature of the new employment relationship: A content analysis of the practitioner and academic literatures. *Human Resource Management*, *39*(4), 305-320.

Rokeach, M. (1960). *The open and closed mind*. New York: Basic Books.

Ros, M., Schwartz, S. H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, *48* (1), 49-71.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, *30*, 91-127.

Sabancu, A., Emiroğlu, S. E. ve Düztepe, H. (2018). Milli Eğitim Müdürlükleri çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (Antalya ili örneği). *Milli Eğitim Dergisi, 47*(217), 111-130.

Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organization behavior and belief. *New Directions in Organization Behavior*. Chicago, İllionis St. Clair Press.

Scheffe, H. (1959). *The analysis of variance*. New York: John Wiley press.

Schnell, T., Hoege, T., Pollet, E. (2013) Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *J Posit Psychol 8*(6), 543–554.

Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*: SPSS ve LISREL uygulamaları. Anı Yayınevi. Ankara

Selvi, L., Çakırcı, R., Sevin, M., Kolukısa, Ş., Yayla, Y. H., Olçum, A. (2019). *Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumlarına yönetici seçme sınavına hazırlık kitabı.* Ankara: Eğitimciler Birliği Sendikası.

Shamir, B. (1991). Meaning, self, and motivation in organizations. *Organization Studies*, *12*, 405-424.

Sharabi M. (2017). The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter? *Employee Relations*, *39*(5),643-659.

Sharabi, M. ve Harpaz, I. (2007). Changes in work centrality and other life areas in Israel a longitudinal study. *Journal of Human Values*, *13*(2), 95-106.

Sökmen, A. (2000). *Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisi: Ankara'da faaliyet gösteren otel isletmeleri üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sönmez, M. (2017). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine bir araştırma ve İller Bankası A.Ş.'de bir uygulama* (Uzmanlık tezi). İller Bankası Anonim Şirketi.https://www.ilbank.gov.tr/index.php?Sayfa=UzmanlikTezleri adresinden edinilmiştir.

SSI Corp. (2007). *Linear structural relations* (LISREL Version 8.80).

Surat, A. ve Polat, H. (2020). Örgütsel bağlılığın kişisel özelliklere göre farklılıklarının incelenmesi: Adana ili alan çalışması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 321-343.

Şen, S. ve Yıldırım, İ. (2019). *Eğitimde araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık

Şencan, N. S., Aydıntan, B., & Yeğenoğlu, S. (2011). Türk ilaç sanayinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, *3*(2), 117-148.

Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(23)*, 414-454.

Tabachnick, B. & Fidell, L. (2013). BG *Tabachnick. LS Fidell using multivariate statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel, S. & Austin, W. G. Eds. *Psychology of Intergroup Relations*, *2*, 7–24.

Tanrıverdi, H. ve Paşaoğlu, S. (2014). Dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *50*(50), 274-293.

Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara

Toptaş, B. (2016). *Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Toptaş, B. (2018). Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ve işlerini anlamlı bulmalarını etkileyen etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *18*(1), 521-542.

Treadgold, R. J. (1996). *Engagement in meaningful work: Its relationship to stress, depression, and clarity of self-concept* (Yayımlanmamış doktora tezi). Saybrook Institute.

Triandis, H. C. (1972). *The analysis of subjective culture*. New York: Wiley.

Türk Dil Kurumu (2021). Erişim: 20 Kasım 2021, http://www.tdk.org.tr.

Ünal, Z. M. & Turgut, T. (2017). The existential motivation: Searching for meaning -the contribution of meaningful work on meaning in life. *Journal of Behavior at Work, 2*(1), 1-8.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karsı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Wallace, J. E. (1995a). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, *40*(1-4), 228-255.

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

Wong, P. T. (1998). *Implicit theories of meaningful life and the development of the personal meaning profile*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Inter personal sense making and the meaning of work. In Kramer, R. M. & Staw, B. M. Eds. *Research in Organizational Behavior*. *25*, 93–135.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldırım, F. (2002). *Çalısma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zahra, S. A. (1984). Understanding organizational management. *Supervisory Management, 29*(3), 16-20.

EKLER

Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

YÜKSEK LİSANS TEZİ ÇALIŞMA ANKETİ
Değerli Meslektaşım, Aşağıdaki anket formunda yer alan bilgiler Doç.Dr. Ragıp TERZİ danışmanlığında yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmadan siz en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Vereceğiniz samimi yanıtlar sadece bu çalışma için kullanılacaktır. Çalışmanın sonuçları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. İlginiz ve katkınız için teşekkür ederim. Sabri AKAR Özel Eğitim Öğretmeni Harran Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi
DEMOGRAFİK BİLGİLER
Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
Medeni Durumunuz : ( ) Evli ( ) Bekâr
Yaşınız :
Çalıştığınız İlçe : ( ) Haliliye ( ) Eyyübiye ( ) Karaköprü
Branşınız : ( ) Sınıf Öğretmeni ( ) Rehber Öğretmen ( ) İngilizce Öğretmeni ( ) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni ( ) Okul Öncesi Öğretmeni ( ) Özel Eğitim Öğretmeni
Mezun Olduğunuz Okul Türü : ( ) Eğitim Fakültesi ( ) Diğer Fakülteler
Toplam Hizmet Süreniz:
Okulunuzdaki Hizmet Süreniz:

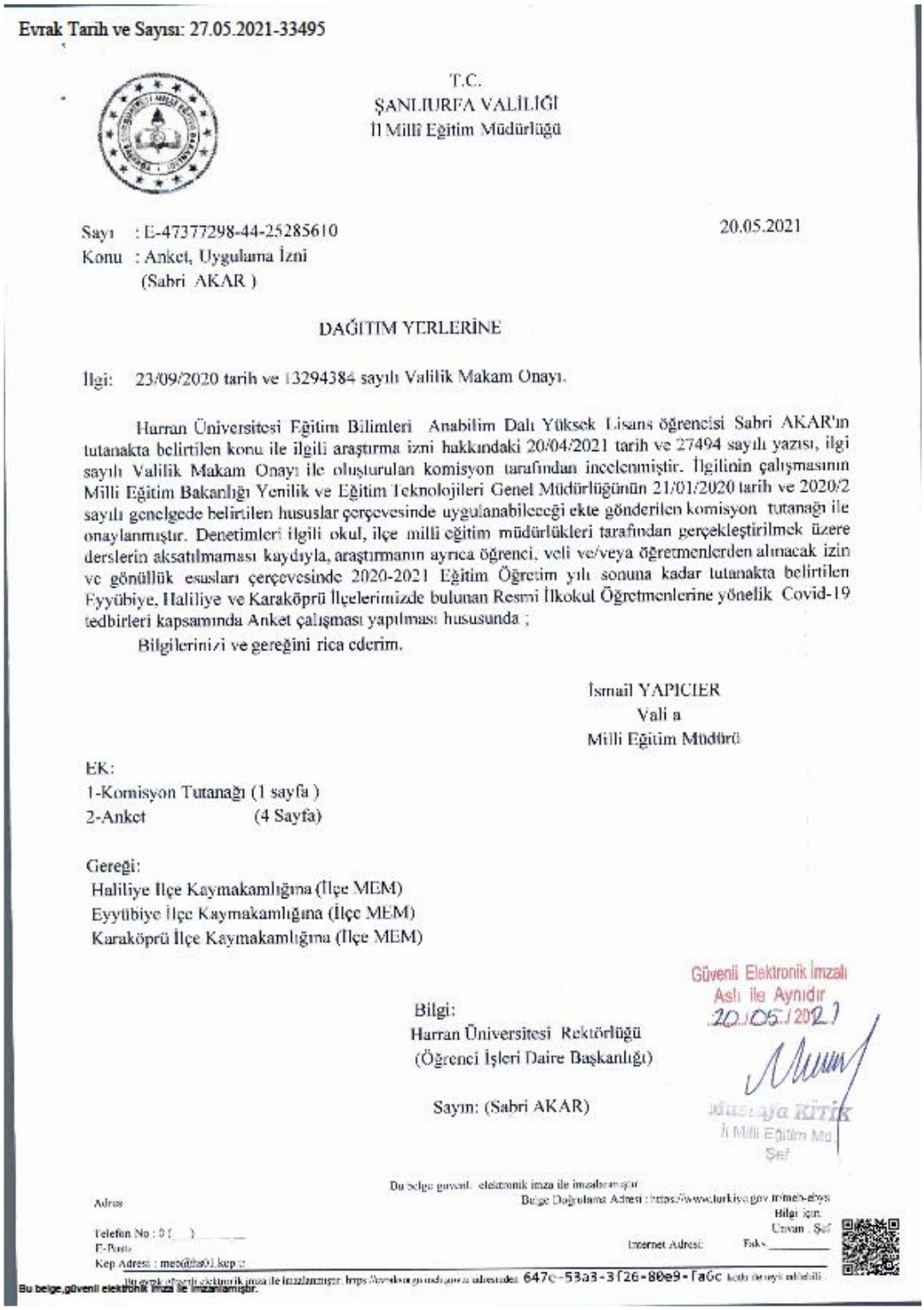
Ek-2: Anlamlı İş Ölçeği

Her sorunun karşısında bulunan; **(1) Benim için hiç doğru değil, (2) Benim için doğru değil, (3) Kararsızım, (4) Benim için doğru, (5) Benim için tamamen doğru** anlamına gelmektedir. Yani seçenekler olumsuz ifadeli 1'den, olumlu ifadeli 5'e kadar sıralanmıştır. Lütfen her bir soru için bir numarayı işaretleyiniz.	**(1) Benim için hiç doğru değil**	**(2)Benim için doğru değil**	**(3) Kararsızım**	**(4) Benim için doğru**	**(5) Benim için tamamen doğru**
1. İşim kendimi daha iyi tanımama yardımcı olur.					
2. İş hayatım kişisel gelişimime katkı sağlar					
3. İşim büyük bir amaca hizmet etmektedir					
4. İşimi yaparken manevi bir güç hissederim.					
5. İş hayatımdan manevi olarak tatminim.					
6. İş hayatımın amacını arıyorum.					
7. İş hayatımın anlamının ne olduğunu merak ediyorum					
8. İş hayatıma anlam katacak bir şeyler arıyorum.					
9. İş arkadaşlarım ile birlikteyken bir aile hissi duyarım.					
10. İş arkadaşlarımın bana değer verdiğini hissederim.					
11. İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.					
12. İş arkadaşlarım benden hoşnuttur					
13. İş hayatımda tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.					
14. İş hayatımda bazen yaptıklarımdan dolayı üstün bir manevi haz duyarım.					
15. İş hayatımda yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.					
16. Yaptıklarım karşılığında çevremden iltifat beklemem.					
17. Başkasına yardımcı olduğum işlerde bir karşılık beklemem.					
18. Hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur.					
19. İş arkadaşlarımın hayat amaçlarını gerçekleştirmelerine destek çıkarım.					
20. İş arkadaşlarımın hayatlarında anlam bulmalarına yardımcı olurum.					
21. İş arkadaşlarımın hayat amaçlarını sorgulamalarını arzu ederim.					

Ek-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Maddeler	**Kesinlikle katılmıyorum (1)**	**Katılmıyorum (2)**	**Kararsızım (3)**	**Katılıyorum (4)**	**Tamamen Katılıyorum (5)**
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum					
3. Okuluma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5. Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.					
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur					
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18. Bu okula çok şey borçluyum.					

Ek-4: Anket Uygulama İzni



Evrak Tarih ve Sayısı: 27.05.2021-33495

T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-47377298-44-25285610
Konu : Anket, Uygulama İzni
(Sabri AKAR)

20.05.2021

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: 23/09/2020 tarih ve 13294384 sayılı Valilik Makam Onayı.

Harran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Sabri AKAR'ın tutanakta belirtilen konu ile ilgili araştırma izni hakkındaki 20/04/2021 tarih ve 27494 sayılı yazısı, ilgi sayılı Valilik Makam Onayı ile oluşturulan komisyon tarafından incelenmiştir. İlgilinin çalışmasının Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21/01/2020 tarih ve 2020/2 sayılı genelgede belirtilen hususlar çerçevesinde uygulanabileceği ekte gönderilen komisyon tutanağı ile onaylanmıştır. Denetimleri ilgili okul, ilçe milli eğitim müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere derslerin aksatılmaması kaydıyla, araştırmanın ayrıca öğrenci, veli ve/veya öğretmenlerden alınacak izin ve gönüllük esasları çerçevesinde 2020-2021 Eğitim Öğretim yılı sonuna kadar tutanakta belirtilen Eyyübiye, Haliliye ve Karaköprü İlçelerimizde bulunan Resmi İlkokul Öğretmenlerine yönelik Covid-19 tedbirleri kapsamında Anket çalışması yapılması hususunda ;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

İsmail YAPICIER
Vali a
Milli Eğitim Müdürü

EK:
1-Komisyon Tutanağı (1 sayfa)
2-Anket (4 Sayfa)

Gereği:
Haliliye İlçe Kaymakamlığına (İlçe MEM)
Eyyübiye İlçe Kaymakamlığına (İlçe MEM)
Karaköprü İlçe Kaymakamlığına (İlçe MEM)

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır
20/05/2021
Mustafa KÜTÜK
İl Milli Eğitim Md.
Şef

Bilgi:
Harran Üniversitesi Rektörlüğü
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Sayın: (Sabri AKAR)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-eys
Bilgi için
Unvan : Şef
Adres
Telefon No : 0 ( )
E-Posta
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
Internet Adresi:
Faks:
Bu evrak elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 647c-53a3-3f26-80e9-fa6c kodu ile teyit edilebilir.
Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-5: Ölçek Kullanım İzni

