

# ÖĞRETMENLERDE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNİ ETKİLEYEN DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Aysel Güler

*ayselgunesguler@gmail.com, ORCID: 0009-0006-3184-8647*

*İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Türk Dili ve Edebiyatı, İstanbul, Türkiye*

**ÖZET:** *Konu: Bu çalışmanın konusunu öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenler meydana getirmektedir. Amaç: Yürütülen bu çalışmada literatürde yer alan bilgiler ışığında öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Önem: Öğretmenlerin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması için öncelikli olarak iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurların iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yürütülen bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Yöntem: Yapılan bu çalışmada doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda öncelikli olarak araştırma konusu ile ilişkili olan 20 lisansüstü tez çalışması incelenmiştir. Araştırma kapsamında incelenen tez çalışmalarına YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. İncelenen lisansüstü tez çalışmalarında elde edilen bulguların belirlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar: Araştırmanın sonunda öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin başında yaş, cinsiyet, mesleki kıdem ve görev yapılan okul türünün geldiği bulunmuştur.*

**ANAHTAR KELİMELEER:** *Öğretmenlik Mesleği, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık*

## INVESTIGATION OF DEMOGRAPHIC FACTORS AFFECTING THE LEVEL OF JOB SATISFIED AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TEACHERS

**ABSTRACT:** *Subject: The subject of this study consists of demographic variables affecting teachers' job satisfaction and organizational commitment levels. Purpose: In this study, it was aimed to investigate the demographic factors that affect teachers' job satisfaction and organizational commitment levels in the light of the information in the literature. Significance: In order for teachers to have a high level of job satisfaction and organizational commitment, first of all, the factors which affect the level of job satisfaction and organizational commitment should be well known. In this context, it is thought that this study will contribute to the literature. Method: In this study, document analysis method was used. In the context, firstly, 20 postgraduate thesis studies related to the research topic were examined. The thesis studies examined within the scope of the research were accessed from the CoHE National Thesis Center database. Content analysis method was used to determine the findings obtained in the postgraduate thesis studies. Results: At the end of the study, it was found that age, gender, professional seniority and type of school were the leading demographic variables which affect teachers' job satisfaction and their organizational commitment levels.*

**KEYWORDS:** *Teaching Profession, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Gönderim Tarihi: 03.06.2024

Kabul Tarihi: 29.07.2024

<https://doi.org/10.5281/zenodo.13141078>

### 1. GİRİŞ

Yaşadığımız dönemin toplumsal yapısında yaşamın her alanında sürekli olarak önüne geçilemez bir değişim ve dönüşümün yaşandığı görülmektedir. Tarım toplumlarından sırası ile endüstri ve bilgi toplumlarına geçişin yaşandığı, bu gelişmeler ile birlikte yönetim, insan ve insan kaynaklarına ilişkin kavramlarda sürekli gelişmelerin yaşandığı belirtilmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların yönetimi zamanla insan kaynakları yönetimine dönüşmüş, kişiye bakış açısı değişmiş, uzmanlaşma yaşanmış ve insana verilmekte olan değerler yükselmiş olduğu görülmektedir. İnsan faktörüne verilen önemdeki artışla birlikte kişinin iş gücünden daha verimli bir şekilde yararlanmanın ve daha iyi yönetimin yöntemlerinin arandığı dikkat çekmektedir (Akçakaya, 2010: 146). Bununla birlikte literatürde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu kavramlarının ortaya çıktığı bilinmektedir. Çalışanlarda iş doyumunun sağlanmadığı hallerde iş gücü devir hızının, stresin, devamsızlığın arttığı, artan strese bağlı olarak çeşitli fiziksel ve zihinsel sorunların geliştiği, sonucunda ise verim ve performans oranının, örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir (Aydoğmuş, 2011: 47).

Literatürde iş doyumunu gibi üzerinde önemle durulan diğer bir kavram ise “örgütsel bağlılık” olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, birçok bilimsel alanda çalışmalara konu olmuştur. Sosyoloji, felsefe, psikoloji vb. çeşitli alanlarda farklı boyutlarından söz edilmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılığa ilişkin aynı düşünce kapsamındaki tanımlarda fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. Dolayısıyla yapılan farklı tanımların incelenmesi örgütsel bağlılık kavramının çeşitli boyutlarının anlaşılmasında önemlidir (Gedik ve Üstüner, 2017: 42). Kavramsal olarak incelendiğinde örgütsel bağlılık, “örgüt amaçlarının ve değerlerinin çalışanlarca benimsenmesi, çalışanların kendilerini örgütün üyesi olarak algılaması, örgüt üyesi olarak çaba sarf etmeleri, örgütü güçlü bir aile yapısı şeklinde nitelendirmeleri” olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 113). Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, “örgütsel başarının sağlanabilmesi adına çalışanların sadakatinin sağlanması, bununla birlikte çalışanların ortak amaç, değer ve kültür kapsamında toplanması” şeklinde tanımlanmaktadır (Doğar, 2013: 29).

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması çalışan performansını ve örgütsel verimliliği olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan araştırma bulguları da bu görüşü desteklemektedir (Atmojo, 2012: 113; Purnama, 2013: 86; Westover ve diğerleri, 2009: 372; Loke, 2001: 1). Bu durum, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını arttırmaya yönelik tedbirler alınmasını zorunlu hale getirmektedir. Bunun sağlanabilmesi için öncelikli olarak iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurların iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu bağlamda yürütülen bu çalışmada öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE ÖNEMİ

İş yaşamı insanların günlük yaşam döngüsünün önemli bir bölümünü meydana getirmektedir. Bu durum insanların iş yaşamında bazı örgütsel davranışlar geliştirmelerine zemin hazırlamaktadır. Söz konusu örgütsel davranış biçimlerinin başında da iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gelmektedir. Bu çalışmanın konusunu da öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenler meydana getirmektedir. Yapılan literatür taramasına göre çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının çalışma motivasyonunu, iş performansını ve çalışma verimliliğini arttırdığını ortaya koymaktadır (Abdirahman ve diğerleri, 2018: 2018: 12; Demir, 2020: 205; Tella ve diğerleri, 2007: 118; Silitonga ve diğerleri, 2017: 75). Bu noktada öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen değişkenlerin iyi bilinmesinin öğretmenlerin iş yaşamlarını olumlu yönde etkileyecek önlemlerin alınmasına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada ulaşılan sonuçların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın alt amaçları ise aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

1. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre incelenmesi.
2. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre incelenmesi.
3. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin branşlarına göre incelenmesi.
4. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre incelenmesi.
5. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre incelenmesi.
6. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir düzeylerine göre incelenmesi.
7. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre incelenmesi.
8. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul türlerine göre incelenmesi.

## 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Yapılan bu çalışmada doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Literatürde belirli bir konuda yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesinde doküman analizinden sıklıkla faydalandığı görülmektedir (Sonsel, 2018: 340; Kaytez ve Durualp, 2014: 110). Doküman analizinin kullanıldığı çalışmalarda öncelikli olarak araştırma konusu ile ilgili olarak geçmiş dönemde yapılan akademik çalışmalara ulaşmakta, ikinci aşamada ise incelenen akademik çalışmaların içerik analizleri

yapılmaktadır. Bu kapsamda yürütülen bu çalışmada iş doyumunu ile ilgili yapılan 10 lisansüstü tez çalışması ile örgütsel bağlılık üzerine yapılan 10 lisansüstü tez çalışması olmak üzere toplam 20 tez çalışması araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sadece öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumlarının ele alındığı tez çalışmalarından meydana gelmiştir. İncelenen tez çalışmalarına YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen lisansüstü tez çalışmalarında ulaşılan sonuçların değerlendirilmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmış ve elde edilen sonuçlar tablolar halinde açıklanmıştır.

## 5. ARAŞTIRMA PROBLEM CÜMLELERİ

Yürütülen bu çalışmanın problem cümleleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kademelerine göre farklılaşmakta mıdır?
8. Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul türlerine göre farklılaşmakta mıdır?

## 6. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramına ilişkin kuramsal bilgiler başlıklar halinde açıklanmıştır.

### 6.1. İş Doyumu Kavramı

Literatürdeki çalışmalarda iş doyumuna ilişkin araştırmacıların birbirinden farklı tanımlarının olduğu belirtilmektedir. Yelboğa (2007: 1) tarafından yapılmış olan tanımda iş doyumunu kavramı çalışanın işini yapma karşılığında duymakta oldukları manevi haz olarak açıklanmıştır. Bu nedenle işin nitelikleriyle çalışanın beklentilerinin paralel olmasıyla iş tatmininin sağlandığı belirtilmektedir. Eğinli (2009: 37) tarafından iş doyumunu, çalışanların yaptıkları işten duymakta oldukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik şeklinde açıklanmaktadır.

Genel olarak çalışanın işi veya çalıştığı örgüte ilişkin geliştirdiği tutum iş tatminidir. Çalışanların mevcut işlerinde sergilemekte oldukları çabanın karşılığında beklentilerin karşılanabileceği işlerde çalışmayı istedikleri bilinmektedir. Çalışanların kişisel olarak önemli olarak nitelendirdikleri beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması ne orada gerçekleşirse iş tatmin düzeyi de o oranda yükselmektedir (Şahin, 2007: 1). Diğer bir tanımda ise iş doyumunu, çalışan beklentilerinin karşılığını alıp almamasına göre işine ilişkin geliştirdiği duygular olarak ifade edilmiştir (Izgar, 2008: 320).

Bireylerin yaşamlarının önemli bir bölümünü önceden belirlemiş oldukları amaçlarına göre iş edinme, kendisi ve çevresine ilişkin görevlerini gerçekleştirme çabası içinde olduğu görülmektedir. Ayrıca yaşamlarının büyük bir kısmının iş yerinde geçtiği ve özel hayatlarından çok işleri için zaman harcadıkları dikkat çekmektedir. Çalışanların mevcut işlerine yönelik bağlılıkları nedeniyle iş yerindeki psikolojisini aile hayatına aktarabildiği belirtilmektedir. Bu nedenle kişiler için iş tatmininin sadece ekonomik olarak değil aynı zamanda psikolojik olarak yaşamın önemli bir parçasının olduğu dikkat çekmektedir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191). Tüzün'e (2013: 5) göre iş doyumunun dikkat çekici olmasında iki sebep bulunmaktadır. İlk olarak çalışanın işine yönelik fikir ve duygularının hem kendisi hem de işleri bakımından önemli olduğu, çalışanların beklentilerinin karşılanması sonucunda ise daha

mutlu oldukları, zira işin bireylerin ekonomik ve psikolojik halini etkilediği belirtilmektedir. İkincisi ise yöneticiler adına çalışanların işlerine ilişkin yaklaşımlarının performans ve verimliliğe etkisidir.

Çalışanların iş doyumlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışanların iş tatminlerinde etkili olan en önemli faktörlerden birinin işin özelliği olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006:80). Zira çalışanların iş tatminlerinin yüksek düzeyde olmasında çalışmakta oldukları işin özellik ve niteliklerinin önemli bir etkisinin olduğu bilinmektedir. Bilhassa çalışanlar açısından yapılan işin kendisine uygunluğu, başka bir deyişle çalışanla yapmakta olduğu işin uyumlu olması, çalışanların işlerini daha çok severek yapmasına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte çalışan gücünün etkin kullanımına da katkısı bulunmaktadır (Tutar, 2010: 186).

İşçilere ödenmekte olan ücretin iş tatmininde etkisi olan en somut faktörlerden olduğu bilinmektedir (Özkul, 2002: 369). Zira ücret çalışanlarının hayatlarını sürdürmeleri adına gereken önemli bir araç olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006:78). Bu sebeple çalışanlara verilmekte olan ücretin ödenme şekli ya da tutarının çalışanların iş tatminlerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Genelde yapılan araştırmalarda çalışanlarda ücret tatminiyle iş tatmini arasında pozitif yönde doğrusal ilişkinin olduğu belirtilmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013: 146).

Kariyer ve terfi olanaklarının sunulması da çalışanlarda iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışanların işlerinde başarılı olduğu dönemde yükselme beklentisi içinde olmaları muhtemeldir. Örgütlerde kariyer yollarının açık ve belirgin olması, adil terfi sisteminin olması olumlu çalışma ortamının oluşmasını sağlamaktadır. Terfi etme olanağına sahip olan çalışanların işlerine bağlılıklarının ve çalışma isteğinin arttığı, buna karşın kariyer sisteminin açık bir şekilde belirlenmediği ve adil terfi sisteminin olmadığı örgütlerde çalışanlarda iş tatminsizliğinin olduğu görülmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

Çalışma ortamında iş yerinin temiz olması (Genç ve Demirdöğen, 2000: 105), havalandırma, ısıtma, gürültü, nem, çalışma saatleri, ışıklandırma, çalışma araçlarının yeterlilik düzeyi vb. farklı faktörlerin iş tatmininde etkili olduğu belirtilmektedir. Uygun çalışma ortamının ve fiziksel rahatlığın performansı arttırdığı ve amaçlara ulaşmada olumlu yönde etkili olduğu görülmektedir (Tüzün, 2013: 10). Fakat iş yerindeki kötü aydınlatma, gürültü ya da yetersiz ısıtma çalışanların stres seviyelerini arttırmakta, dolayısıyla da iş tatmin düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır (Tutar, 2010: 187).

Yönetim şekli çalışanların iş tatminlerinde belirleyicidir. Örgütteki çalışma evrelerinde çalışanlarının fikirlerini almayan, problemleriyle ilgilenmeyen ve iş bilgisi düşük olan yöneticilerin çalışanlarının tatminsizlik duygusu yaşamalarına sebep olabildikleri belirtilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Ayrıca çalışanlara adil davranmayan, örgütsel adaletin düşük düzeyde olduğu örgütlerde bu durumların iş tatmin düzeyini olumsuz bir şekilde etkileyebileceğinden söz edilmektedir (Keklik ve Us, 2013: 143). İş doyumunu etkileyen diğer bir unsur ise çalışma arkadaşlarıdır. Tek başına çalışma nedeniyle çalışanların sosyal olarak yalnız kaldığı görülmektedir. Bu durumun yalnız çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerinin düşük olmasına neden olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla birbiriyle iletişimi olmayan çalışanların iş tatminsizliklerinin arttığı ve iş bırakma eğilimlerinin arttığı görülmektedir. Çalışma arkadaşlarının benzer tutum ve değerlere sahip olmasının daha büyük bir iş tatmini kaynağı olduğu belirtilmektedir. Çevresinde devamlı olarak aynı tutuma sahip kişilerin olması günlük hayattaki sürtüşmeleri azaltıp kendine has bir benlik kavramının oluşmasına neden olmaktadır. Başka bir deyişle grup üyelerince kabul görme iş tatmin düzeyini arttırmaktadır (Tüzün, 2013: 12).

## 6.2. İş Doyumunun Sonuçları

İş tatmininde önemli olan faktörler arasında örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisinin bulunduğu görülmektedir. Ülbeği ve Yalçın (2016: 1) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin meta analizle ele alındığı belirtilmektedir. Bu çalışma kapsamında 68 çalışma gerçekleştirilmiş ve bu çalışmalara 15108 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonucunda duygusal bağlılık ve tutum ile iş tatmin düzeyi arasında yaş unsurunun düzenleyici etkisinin olduğu, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş doyum düzeyi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu, yüksek düzeyde iş tatmininin olmasının çalışan verimliliğini arttırdığı belirlenmiştir.

Buna karşın örgütteki çalışanların bireylerin iş tatmininin sağlanamadığı hallerde, işgücü devir hızının artacağı ve örgütlerin devamlılığının tartışılır hale gelebileceği düşünülmektedir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasının kişisel mutluluk, çalışma hayatı ve aile ilişkilerinde pozitif yönde etkilerinin olacağı belirtilmektedir. Böylelikle çalışanların örgütsel bağlılıklarının gelişeceği, işgücü devir oranı ile işe devamsızlığın azalacağı, verimliliğin artacağı, çalışanların yapmakta oldukları işle uyumlu olması halinde örgüte yönelik bağlılık duygusunun gelişeceği düşünülmektedir (Yücel, 2012: 2).

İş tatmini mesleki tükenmişliği de etkilemekte olduğu için üzerinde önemle durulmaktadır. Yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular da iş tatmininin mesleki tükenmişliği etkilediğini ortaya koymaktadır. Boymul ve diğerlerinin (2017: 93-102) yapmış olduğu çalışmada tükenmişlik sendromunda örgütsel bağlılık ve iş tatmininin etkilerinin incelendiği görülmektedir. Çalışma kapsamında Mersin'deki özel bir örgütün toplam 600 çalışanından 387'sinin katıldığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda işin doğası, duygusal bağlılık, ücret ve haklarla alakalı gelişmelerin tükenmişliği azalttığı, ayrıca çalışanların başarı durumları ve gerçekleştirdikleri iş arkadaşlık ilişkilerinin olumlu olduğu, kişiler arası iletişimsizlik, iş arkadaşlarıyla uyumsuzluk, doğru yönetim şeklinin uygulanmaması, doğru görev paylaşımının yapılmaması, çalışma saatlerindeki belirsizlikler ve iş yükünün artması gibi faktörlerin iş tatmin düzeyini olumsuz bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

İş tatmininin önemini ortaya koyan bir diğer unsur ise çalışanların işten ayrılma niyetlerindeki etkisidir. Tarakçı ve Öneren (2018: 70-86) tarafından yapılmış olan çalışmada yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma isteği üzerindeki etkilerinin ele alındığı görülmektedir. Bu kapsamda Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bartın Üniversitesi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi ve Karabük Üniversitesinde görevli olan 362 çalışan dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık ve bütün alt boyutlarıyla pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, bununla birlikte yetenek yönetiminin işten çıkma düşüncesinde negatif yönde anlamlı düzeyde etkili olduğu ve iş tatmin düzeyinin düşük düzeyde olması halinde işten ayrılma niyetinin anlamlı düzeyde yükseldiği belirlenmiştir.

### 6.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde, bağlılık kavramının çeşitli şekillerde kullanıldığı, bu hususta farklı tanımların ortaya çıkmış olduğu görülmektedir (Gümüş, 2010: 23). Örgütsel bağlılık kavramını tanımlayan ilk araştırmacılardan olan Grusky, 1966'da örgütsel bağlılığı, "kişinin örgüte olan bağının gücü" olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, kişilerin bağlılık tutumlarının sonucunda oluşan davranışsal eylemler olarak ifade edilmektedir. Kidron'un yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığın "daha çekici alternatiflerin erişilebilir olması halinde örgüt üyeliğini sürdürme niyeti" şeklinde ifade edildiği belirtilmektedir. Başka bir deyişle bağlılık, kişi ve örgüt arasında algılanan uyumun işlevidir. Locke ve Kalleberg'e göre de örgütsel bağlılık, işe ait değerlerle örgütsel ödüller arasındaki uyumun bir işlevi olarak ifade edilmiştir (Sağcan, 2013: 31).

Durna ve Eren'e (2005: 210) göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütsel değer ve amaçları kabul etmesi, söz konusu amaçlara ulaşılmasına yönelik çabalaması ve örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir. Camcı'ya (2013: 2) göre örgütsel bağlılık, kişinin içinde bulunduğu organizasyona karşı içselleşme, özdeşleşme, örgütsel amaçları benimseme, örgütün üyesi olarak kalma ve örgütsel amaçlar adına şiddetli bir istek hissetmesi halidir.

İş etkinliği ve verimliliğini belirleyen bir başka unsur olan örgütsel bağlılığın, yöneticiye, iş arkadaşına, mesleğe, kariyere, işe bağlılıktan ziyade örgütle özdeşleşme ve örgüt amaçları ile kurallarını içselleştirme boyutuyla karşımıza çıktığı belirtilmektedir. Örgütün beklediği bağlılık seviyesinin genelde çalışanın verimlilik ve kapasite oranını arttırabileceği, onları yardımlaşma açısından bir araya getirebileceği ve kişileri aşırı stresle kötü yönetilen veya yönetilemeyen çatışmadan uzaklaştırabilecek ılımlı bir bağlılık arzusu olarak nitelendirilmektedir. Kendi arzu, gereksinim ve zorunluluklar dolayısı ile örgütlerine bağlılık hisseden çalışanların örgüt değerlerini benimsediği düzeyde mutlu olabildiği belirtilmektedir (Sökmen ve diğerleri, 2017: 417).

Örgütsel bağlılık çalışan davranışlarını etkileyen bir unsur olduğu için örgütsel bağlılığın yükseltilmesi için çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılıkta etkili olan en önemli kişisel unsurların başında cinsiyet yer almaktadır. Yapılan çalışmalarda erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgüte daha çok bağlılık gösterdiği hususunda görüş ayrılıklarının yaşandığı belirlenmiştir. Araştırmacıların çeşitli nedenler ve gerekçelerden dolayı kadın ya da erkeklerin örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha düşük olduğunu belirten araştırmacıların bu düşüncelerinin temelinde, kadınların ailesel rollere yönelik vermekte oldukları önem ve kadınların iş hayatına katılmalarının önündeki engellerin varlığı bulunmaktadır (Sağcan, 2013:47).

Çalışanların yaş grupları örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir demografik değişkendir. Örgütsel bağlılık ile yaş arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan çalışmalarda genel anlamda pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle çalışanlarda yaşın artması ile birlikte örgütsel bağlılığında arttığı belirtilmektedir. Hem çalışanın yaşı ilerledikçe alternatif iş olanaklarının azalması, hem de örgütte ilerleme olanağının daha çok olması örgütsel bağlılığının daha da artmasına sebep olabileceği görülmektedir (Gümüş, 2010: 49).

Medeni hal unsuru da çalışanların örgütsel bağlılıklarında etkili olmaktadır. Evli çiftlerin bekar kişilerden daha çok ekonomik istikrar sağlamak istediği görülmektedir. Zira iki ya da daha çok kişiden sorumlu oldukları bilinmektedir. Bu açıdan önceki çalışmalarda, evli ve çocuk sahibi olan çalışanların örgütlerine daha çok bağlılık duyacağı öngörülmektedir. Bunun nedeni ise ekonomik sıkıntılar nedeniyle zorunlu bağlılık olabilmekte, sosyal sebeplerde dolayı da olabilmektedir. Yani evlenmek adına da iş sahibi olmanın gerekli olduğu ekonomik şartların zorlukları karşısında kişilerde örgütsel zorunlu bağlılığın daha fazla görülebileceği belirtilmektedir (Kıraç, 2012: 97). Medeni durumun yanında çalışanların eğitim düzeyleri de örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyicidir. Bilgi ve eğitim düzeyinin artması çalışanlarda kişisel inisiyatif kullanımı, sorumluluk alma, daha bağımsız karar alma ve uygulama yapma cesaretinin kazandırıldığı belirtilmektedir. Bu anlamda eğitim durumunun çalışanların bıkkınlık ve monotonluk hallerini ortadan kaldırıp işi benimsemelerinde yardımcı olmakta, ortaya çıkan devamsızlık ve rahatsızlıkları azaltmaktadır (Sağcan, 2013:48). Bu anlamda eğitim seviyesinin çalışanların örgütsel bağlılıklarını yükselten bir faktör olduğu düşünülmektedir (Gümüş, 2010:52).

#### **6.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Örgüte bağlı olan çalışanlar, örgütün amaçlarına ve değerlerine inanmakta, kendi değer ve amaçları gibi benimsemektedir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek adına çaba sarf etme arzusu bulunmaktadır. Örgütün üyesi olarak kalmak adına güçlü isteğin duyulduğu, zor zamanlarda da örgütün yanında olduğu, işine düzenli bir şekilde devam ettiği ve örgütün çıkarlarını koruduğu belirtilmektedir. Bu süreçten söz edilirse, örgütsel bağlılığın oluşumunda etkisi olan unsurların, kişisel ve örgütsel unsurlar olduğu görülmektedir. Bu unsurların birleşiminin örgütsel bağlılığı arttıran etkisinin olmasının yanında örgütsel bağlılığın artması da performans, devamsızlık, kıdem, stres, işe geç kalma, işgücü devir oranı ve işten ayrılma niyetlerinde etkili olmaktadır. Ayrıca çalışanların örgütünü kendisi için bir fırsat olarak görmesi durumunda, bütün özveri ve çabasıyla örgüt hedef ve amaçlarına uygun zaman harcayacağı düşünülmektedir. Çalışanların örgütüne bağlılık hissetmesi durumunda örgütü adına her şeyi üstün bir başarı ile yapmaya çalışacağı belirtilmektedir. Zira elde edilecek sonuç onun için de tatmin kaynağı olabilmektedir (Camcı, 2013: 2).

Örgütsel bağlılığın çalışanların örgütsel süreçleri benimsemesi şeklinde ifade edildiği, bilhassa iş ahlakı, saygı, güven, paylaşım, katılım, iş devamlılığı, strateji ve politikalara, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışı vb. örgütsel süreçlere yönelik sadakat duyguları örgüte yönelik bağlılıklarını ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan uyumuna bağlı bir şekilde meydana gelmektedir. Örgütsel değer ve inançlarla çalışanların sahip olduğu değer ve inançlar arasındaki uyum seviyesi ne düzeyde yüksek olursa örgüte bağlılığının da o düzeyde yüksek olduğu belirtilmektedir (Demirel, 2009: 116).

### **7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

Çalışmanın bu bölümünde yapılan literatür taraması sonunda ulaşılan bulgular ışığında öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 1: Öğretmenlerin İş Doyumlarını Etkileyen Demografik Değişkenler**

Yazar ve yıl	İş doyumunu etkileyen unsurlar							
	Yaş	Cinsiyet	Branş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Gelir düzeyi	Mesleki kıdem	Okul türü
Kapar, 2016		X		X		X		X
Sargın, 2016			X				X	X
İdi, 2017							X	X
Çiçek, 2018		X					X	X
Acar, 2019			X				X	
Kaya, 2019			X		X	X		
Çalışkan, 2019	X	X		X			X	
Atabay, 2020	X					X	X	
Askay, 2021	X			X			X	X
Özel, 2016	X		X		X		X	

Tablo 1’de yer alan bulgular incelendiği zaman, öğretmenlerde iş doyumunu en fazla etkileyen demografik değişkenlerin başında yaş, okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerinin geldiği bulunmuştur. İş doyumunu etkileyen diğer değişkenlerin ise cinsiyet, branş, eğitim durumu ve gelir düzeyi olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Demografik Değişkenler**

Yazar ve yıl	Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar							
	Yaş	Cinsiyet	Branş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Gelir düzeyi	Mesleki kıdem	Okul türü
Özkan, 2021		X					X	
Kırımlı, 2022	X						X	
Canbaz, 2019								X
Sancak, 2019	X							
Gülenç, 2019	X	X						
Kaplan, 2020	X	X	X		X		X	X
Polat, 2020			X					
Bıçak, 2021	X	X		X			X	
Demir, 2021	X						X	X
Arzuman-Göz, 2022		X					X	X

Yaş grubu değişkenlerinin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Benzer şekilde yapılan çalışmaların Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiği zaman iş doyumunda olduğu gibi mesleki kıdem, okul türü ve büyük bir bölümünde örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş doyumunu etkileyen faktörlerin aksine bu çalışmada incelenen akademik araştırmalarda gelir düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmadığı görülmüştür.

## 8. SONUÇ

Yapılan bu çalışmada ulaşılan bulgular değerlendirildiği zaman, öğretmenlerin hem iş doyumlarının hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş doyumunun medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koyan çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen unsurlar arasında gelir düzeyinin yer almadığı bulunmuştur. Eğitim düzeyi ve medeni durum değişkeninin de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilediğini ortaya koyan çalışmaların sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 9. ÖNERİLER

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar dikkate alınarak konu ile ilgili aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Araştırma konusu ile ilgili daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşabilmek için daha büyük örneklem grupları üzerinde benzer çalışmalar yapılabilir.
2. Öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurların incelendiği çalışmalarda sadece demografik değişkenlerin değil, aynı zamanda örgütsel faktörlerin ele alındığı araştırmalar yürütülebilir.
3. Öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın diğer örgütsel davranış biçimleri (iş motivasyonu, iş stresi, çalışma performansı, örgütsel sinizm algısı, işten ayrılma niyeti) ile ilişkisinin ele alındığı araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar:

- GENÇ, N. ve DEMİRDÖĞEN, O. (2000). Yönetim El Kitabı Temel Kavramlara Giriş (1.baskı). İstanbul, Birey Yayıncılık.,  
KESER, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon (1.baskı). Bursa, Alfa Akademi Yayın,  
ÖZKUL, M. (2002). Çalışma Sosyolojisi Çalışma İlişkileri ve İşgücün sparta Uygulaması (1.baskı). İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı,  
TUTAR, H. (2000). Toplam Kalite Yönetimi Çerçevesinde Büro Yönetim Teknikleri (1.baskı). Erzurum, Bakanlar Matbaacılık,

### Makaleler:

- ABDİRİAHMAN, H. I. H., SHİYANBADE, N. I., ABİDEM, B. T. ve AHMAD, R. B.(2018). "The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance". Academic Journal of Economic Studies, cilt 4 (3), ss.12–17.  
AKÇAKAYA, M. (2010). "Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme". Karadeniz Araştırmaları, cilt 25, ss.145-174.  
ATMOJO, M. (2015). "The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance". International Research Journal of Business Studies, cilt 5(2), ss.113-128.  
AYDEMİR, P. ve ERDOĞAN, E. (2013). "İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı". Kamu-İş, cilt 13 (2), ss.127-153.  
BOYMUL, E. ve YAŞA-OZELTURKAY, E. (2017). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayii Kuruluşunda Uygulama". Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, cilt 12 (46), ss.93-102.  
BOZKURT, Ö., ve BOZKURT, İ. (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". Doğu Üniversitesi Dergisi, cilt 9 (1), ss.1-18.  
DEMİR, S. (2020). "The Role of Self-Efficacy In Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement". Eurasian Journal of Educational Research, cilt 20 (85), ss.205-224.  
DEMİREL, Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım". İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, cilt 8 (15), ss.115-132.  
DURNA, U., ve EREN, V. (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık". Doğu Üniversitesi Dergisi, cilt 6 (2), ss.210-219.  
EĞİNLİ, A. T. (2009). "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt 23 (3), ss.35-52.  
GEDİK, A., ve ÜSTÜNER, M. (2017). "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması". E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, cilt 8 (2), ss.41-57.  
Izgar, H. (2008). "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık". Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt 25, ss.317-334.  
KEKLİK, B., ve COŞKUN-US, N. (2013). "Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt 18 (2), ss.143-161.  
LOKE, J. C. F. (2001). "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment". Journal of Nursing Management, cilt 9 (4), ss.191-204.  
ÖZDEVECİOĞLU, M. (2013). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt 18 (2), ss.113-130.  
ÖZTÜRK, A., ve ÖZDEMİR, F. (2003). "İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt 17 (1-2), ss.189-202.  
PURNAMA, C. (2013). "Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance". International Journal of Business, Humanities and Technology, cilt 3 (5), ss.86-100.  
SİLİTONGA, P. E. S., WİDODO, D. S., ve ALİ, H. (2017). "Analysis of The Effect of Organizational Commitment On Organizational Performance in Mediation of Job Satisfaction (Study On Bekasi City Government)". International Journal of Economic Research, cilt 14 (8), ss.75-90.  
SONSEL, Ö. B. (2018). "Türkiye’de Viyola Alanında Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi". Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt 47, ss.340-359.



- SÖKMEN, A., OSMAN, B. E. N. K., ve GAYAKER, S. (2017). “Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt 19 (2), ss.415-429.
- TARAKCI, H., ve ÖNEREN, M. (2018). “Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”. Istanbul Journal of Social Sciences, cilt 20, ss.71-86.
- TELLA, A., AYENİ, C. O., ve POPOOLA, S. O. (2007). “Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria”. Library Philosophy and Practice, cilt 9 (2), ss.1-16.
- ÜLBEGİ, İ. D., ve YALÇIN, A. (2016). “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi”. Türk Psikoloji Dergisi, cilt 31 (77), ss.80-98.
- WESTOVER, J. H., WESTOVER, A. R., ve WESTOVER, L. A. (2010). “Enhancing Long-Term Worker Productivity and Performance: The Connection of Key Work Domains to Job Satisfaction and Organizational Commitment”. International Journal of Productivity and Performance Management, cilt 59 (4), ss.372-387.
- YELBOĞA, A. (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, cilt 4 (2), ss.1-18.
- YÜCEL, İ. (2012). “İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. Akademik Bakış Dergisi, cilt 33, ss.1-20.

**Tezler:**

- ACAR, H. (2019). “Rehberlik ve Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Genel Özyeterlilik Algıları ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- ARZUMAN-GÖZ, İ. (2022). “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ege Üniversitesi.
- AKSAY, O. (2021). “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, (Doktora Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- ATABAY, E. (2020). “Tükenmişlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Anaokulu Öğretmenleri Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- AYDOĞMUŞ, C. (2011). “Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri”, (Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.
- BIÇAK, H. (2021). “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- CAMCI, V. (2013). “Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- CANBAZ, O. (2019). “Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Farklılıkları Yönetebilme Becerileri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- ÇALIŞKAN, S. (2019). “Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- ÇİÇEK, G. (2018). “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- DEMİR, N. (2021). “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin Üniversitesi.
- DOĞAR, N. (2013). “Kişilik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul’da Faaliyet Gösteren İki Ticari Bankada Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi.
- GÜLENC, E. (2019). “Temel Eğitim ve Orta Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing Yaşama Düzeyleri ile Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bunların Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.
- GÜMÜŞ, E. (2010). “İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık: Bir Örnek Olay Çalışması”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
- İDİ, A. (2017). “İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- KAYA, H. (2019). “Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Antrenörlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi.
- KAPAR, G. (2016). “Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- KAPLAN, V. (2020). “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)”, (Doktora Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi.
- KIRAÇ, E. (2012). “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi.
- KIRIMLI, G. (2022). “Öğretmenlerin Mülteci Öğrencilere Yönelik Tutumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- ÖZEL, S. (2016). “Farklı Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Algıları ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki Tekirdağ/Çerkezköy Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

- ÖZKAN, A. (2021). “Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Düzeyleri ve Özerklik Davranışları ile İlişkisi”, (Yüksek Lisans Tezi). Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- POLAT, İ. (2020). “Öğretmenlerin Karara Katılmaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: İzmir Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- SAĞCAN, A. (2013). “Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim ile İlgili Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak Üniversitesi.
- SANCAK, T. (2019). “Öğretmenlerin Okullardaki Mekân Düzenlemelerine İlişkin Memnuniyetleri İle Mutluluk Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- SARGIN, A. (2016). “Öğretmenlerde Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu”, (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- ŞAHİN, N. (2007). “Personel Güçlendirme İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, (Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- TÜZÜN, B. A. (2013). “İş Tatmininin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Perakende Sektöründe Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi.