

T.C.
İSTAMBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MESLEK ÖĞRETMENLERİNDE MESLEKİ DOYUMUN YORDAYICILARI
OLARAK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE YARATICILIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FERHAN ETTİN

1900005057

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatih KAYA

HAZİRAN 2021

T.C.
İSTAMBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MESLEK ÖĞRETMENLERİNDE MESLEKİ DOYUMUN YORDAYICILARI
OLARAK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE YARATICILIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FERHAN ETTİN

1900005057

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Program: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatih KAYA

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Dr. Öğr. Üyesi Nüket AFAT

HAZİRAN 2021

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım **“Meslek Öğretmenlerinde Mesleki Doyumun Yordayıcıları Olarak Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılık”** adlı tez çalışmamdaki bilgi ve belgeleri akademik kurallara uyarak kullandığımı, gerek yazılı gerekse görsel ve işitsel materyalleri bilimin etik kurallarını dikkate alarak sunduğumu, benzer eserlerden faydalanırken ilgili eserlere bilim ahlakına uygun olarak atıfta bulunduğumu ve bu eserleri kaynak bölümünde belirttiğimi, rakamsal verilerde herhangi bir değişim yapmadığımı ve bu tez çalışmasının tamamını veya herhangi bir bölümünü başka bir üniversitede yeni bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Ferhan ETTİN

TEŞEKKÜR

Konu belirleme aşamasından teslim gününe kadar benden sabrını, desteğini, ilgisini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerini cömertçe paylaşan, her daim motive olan ve motive eden, tanımaktan ve birlikte çalışmaktan büyük onur duyduğum ve örnek aldığım değerli tez danışmanım Doç. Dr. Fatih KAYA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim Yönetimi ve Planlaması bölümünün değerli öğretmeni, bilgisini, ilgisini ve desteğini esirgemeyen, her daim yanımda olan, bizlere güvenen ve güven veren, tanımaktan büyük mutluluk duyduğum kıymetli öğretmenim Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecimde bana inanan, güvenen, yaptığı eleştiriler ve düzeltmeler ile çalışmama katkı sağlayan kıymetli öğretmenim Dr. Nüket AFAT'a teşekkürlerimi sunarım.

Öğrencilik ve öğretmenlik hayatım boyunca örnek aldığım, her konuda yanımda olup desteklerini hissettiren, kıymetli öğretmenlerim Ramazan Yıldırım, Filiz Baysal ve Gülgün Turan Yıldırım'a teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecinde yanımda olan, bana güç veren ve her daim destekleyen aileme ve okul arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmama katılarak bu bilimsel sürecin bir parçası olan tüm meslektaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR VE SİMGELER	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	x
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	10
1.3. Araştırmanın Önemi	11
1.4. Sayıtlar	12
1.5. Sınırlılıklar.....	12
1.6. Tanımlar	12
BÖLÜM II.....	14
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	14
2.1. MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETMENLİK	14
2.2. MESLEKİ DOYUM	17
2.2.1. Mesleki Doyumun Tanımı.....	17
2.2.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler	19
2.2.2.1. Bireysel faktörler	19
2.2.2.2. Örgütsel faktörler	23
2.2.3. Mesleki Doyum Kuramları.....	25
2.2.3.1. İçerik (kapsam) kuramları.....	25
2.2.3.2. Süreç kuramları.....	28
2.3.4. Öğretmenlerde Mesleki Doyum	29
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	34
2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	34
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	35
2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	37
2.3.3.1. Bireysel faktörler	37
2.3.3.2. Örgütsel faktörler	39

2.3.3.3. Örgüt dışı faktörler.....	41
2.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ve Yaklaşımları	41
2.3.4.1. Allen ve Meyer sınıflandırması	42
2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	44
2.3.6. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık	46
2.3.7. Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	48
2.4. YARATICILIK	49
2.4.1. Yaratıcılığın Tanımı	49
2.4.2. Yaratıcı Düşünme	51
2.4.3. Yaratıcı Düşünme Kuram ve Yaklaşımları	52
2.4.3.1. Birey odaklı yaratıcılık yaklaşımları.....	52
2.4.3.2. Süreç odaklı yaratıcılık yaklaşımları	54
2.4.3.3. Ürün odaklı yaratıcılık yaklaşımları	55
2.4.3.4. Yaratıcılığı birey-süreç-ürün olarak ele alan yaklaşımlar.....	56
2.4.4. Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler	57
2.4.4.1. İçsel faktörler	57
2.4.4.2. Dışsal faktörler.....	59
2.4.5. Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler	60
2.4.5.1. Bireysel etmenler	60
2.4.5.2. Örgütsel etmenler.....	61
2.4.5.3. Toplumsal etmenler	61
2.4.6. Yaratıcı Düşünen Bireylerin Karakteristik Özellikleri	62
2.4.7. Yaratıcı Bireylerin Özellikleri	63
2.4.8. Yaratıcı Bireylerin Tutum ve Davranışları	63
2.4.9. Öğretmenlerde Yaratıcılık	64
2.4.10. Mesleki Doyum ve Yaratıcılık İlişkisi	66
BÖLÜM III	68
YÖNTEM.....	68
3.1. Araştırma Deseni	68
3.2. Çalışma Grubu	68
3.3. Veri Toplama Araçları.....	69
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	70
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	70
3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği	71
3.3.4. Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği.....	71

3.3.5. Tutumlar ve Değerler Ölçeği	72
3.4. Verilerin Toplanması.....	73
3.5. Verilerin Analizi	73
BÖLÜM VI.....	75
BULGULAR.....	75
BÖLÜM V.....	82
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	82
5.1. Tartışma.....	82
5.2. Sonuç ve Öneriler	96
KAYNAKLAR.....	99
EKLER.....	147
Ek 1: Milli Eğitim Müdürlüğü Onayı.....	147
Ek 2: Etik Kurul Onayı.....	148
Ek 3: Kişisel Bilgi Formu.....	149
Ek 4: Mesleki Doyum Ölçeği Örnek Soruları	150
Ek 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örnek Soruları	151
Ek 6: Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği Örnek Soruları.....	152
Ek 7: Tutumlar ve Değerler Ölçeği Örnek Soruları	153

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Değişkenlere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	74
Tablo 4.1: Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler	75
Tablo 4.2: Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	76
Tablo 4.3: Mesleki Doyumun Yordayıcıları Olarak Örgütsel Bağlılık veYaratıcılık	77
Tablo 4.4: Mesleki Doyumun Yordayıcıları	78
Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Doyum	79
Tablo 4.6: Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Doyum	79
Tablo 4.7: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Doyum	80
Tablo 4.8: Statü Değişkenine Göre Mesleki Doyum	80
Tablo 4.9: Çalışılan Okul Türüne Göre Mesleki Doyum.....	81
Tablo 4.10: Yaş, Mesleki Kıdem Yılı ve Okuldaki Görev Süresine Göre Mesleki Doyum.....	81

KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt. : Aktaran

E. R. G. : Existenc (Varoluş), Relatedness (İlişki kurma), Growth (Gelişme)

Min. : Minimum

Maks. : Maksimum

vd. : ve diğerleri

n : Kişi Sayısı

p : Anlamlılık Değeri

Sd : Serbestlik Derecesi

t : t -testi Değeri

$\bar{X}$: Aritmetik Ortalama

f : Frekans

Ss : Standart Sapma

r : Korelasyon Katsayısı

r^2 : Determinasyon Katsayısı

β : Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı

% : Yüzde

F : F Testi Değeri

MESLEK ÖĞRETMENLERİNDE MESLEKİ DOYUMUN YORDAYICILARI OLARAK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE YARATICILIK

ETTİN, Ferhan

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatih KAYA

Haziran, 2021

ÖZET

Bu araştırmada meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yordayıcıları olarak örgütsel bağlılık ve yaratıcılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma deseni olarak nicel araştırma desenlerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Araştırma 199 gönüllü meslek öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan meslek öğretmenlerine veri toplama amacı ile “*Kişisel Bilgi Formu*”, “*Mesleki Doyum Ölçeği*”, “*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*”, “*Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği*” ve “*Tutumlar ve Değerler Ölçeği*” uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde; betimsel, Pearson korelasyon, bağımsız gruplar *t*-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve basit ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda mesleki öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının ve yaratıcılıklarının mesleki doyumlarının anlamlı yordayıcıları olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın alt boyutu olan Duygusal Bağlılığın mesleki doyumun anlamlı yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ile mesleki doyum arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık alt boyutları ile mesleki doyum arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleki doyum ile yaratıcılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca mesleki doyumun alt boyutlarının yaratıcı kişilik özellikleri

ve yaratıcılığa yönelik değerler ve tutumlar ile de çeşitli düzeylerde ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumları cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, statü ve okul türüne göre anlamlı farklılık göstermezken; mesleki doyumun Gelişme Fırsatı alt boyutu ile meslek öğretmenlerinin yaşları ve kıdem yılları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak eğitimdeki verimliliğin artmasına katkı sağlamak amacıyla birtakım öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler şu şekildedir: Okulların öğretmenlerin sosyalleşebileceği ve kendilerini rahat ifade edebilecekleri çalışma ortamları olarak düzenlenmeleri gerektiği değerlendirilmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı, üniversiteler ve okullar iş birliği ile öğretmenlerin aktif olabilecekleri, yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilecekleri ve sosyalleşebilecekleri hizmet içi eğitimlerin veya projelerin çeşitlendirilmesi ve sayıca artırılması önerilmektedir. Atölyelerde kullanılan ders materyallerinin günümüz teknolojisine uygun hale getirilmesinin ve eğitim programlarının öğretmen ve öğrencideki yaratıcılığı ortaya çıkaracak ve geliştirecek şekilde yeniden düzenlenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Alanyazında mesleki doyum ve yaratıcılık kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayıca az olması nedeniyle bu iki kavramın araştırmacılar tarafından farklı çalışma grupları üzerinde araştırılmasının gerektiği düşünülmektedir. Bu araştırmada mesleki doyumun bireysel faktörlere göre farklılaşma durumları incelenmiştir. Öğretmenlerinin mesleki doyumlarının örgütsel faktörler üzerinden incelenmesinin de faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Meslek öğretmeni, mesleki doyum, örgütsel bağlılık, yaratıcılık

EXAMINATION OF VOCATIONAL TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PROFESSIONAL SATISFACTION AND CREATIVITY

ETTİN, Ferhan

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Fatih KAYA

June, 2021

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the organizational commitment and creativity levels of vocational teachers as predictors of their professional satisfaction. The relational survey model, which is one of the quantitative research designs, was used. In the research, the participants were 199 volunteer vocational teachers working in the educational institutions affiliated to the Ministry of Turkish National Education in Istanbul in the 2020-2021 academic year. The data were collected with *Personal Information Form*, *Vocational Satisfaction Scale*, *Organizational Commitment Scale*, *How to Describe Yourself Scale*, and *Attitudes and Values Scale*. For the analysis of the obtained data; descriptive, Pearson correlation, independent groups *t*-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and simple and multiple regression analyzes were used.

It was found that the organizational commitment and creativity of vocational teachers are significant predictors of their professional satisfaction. Besides, Emotional Commitment, a sub-dimension of organizational commitment, was found to be a significant predictor of professional satisfaction. A low, positive and statistically significant relationship was found between organizational commitment and professional satisfaction. A low, positive and statistically significant relationship was found between the sub-dimensions of Emotional Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment of organizational commitment and professional satisfaction. A low, positive and statistically significant relationship was found between professional satisfaction and creativity. In addition, it was found that

the sub-dimensions of professional satisfaction have relationship with creative personality traits and values and attitudes towards creativity at various degrees. While professional satisfaction of vocational teachers does not differ significantly by gender, marital status, educational status, working status, and school type; it was observed that there is a statistically significant relationship between the Opportunity for Development sub-dimension of professional satisfaction and the vocational teachers' ages and year of experience.

Based on the findings, some suggestions were provided in order to contribute to the educational efficiency. These suggestions are as follows: Schools should be organized as working environments where teachers can socialize and express themselves comfortably. It is also recommended to diversify and increase the number of in-service training opportunities or projects in which teachers can be active, reveal their creativity, and socialize in cooperation with the Ministry of Turkish National Education, universities, and schools. It is thought that it is necessary to make the course materials used in the workshops suitable for today's technology and to rearrange the education programs in a way that will reveal and develop the creativity of the teachers and students. Due to the limited number of studies examining the relationship between the concepts of professional satisfaction and creativity in the literature, it is thought that these two concepts should be investigated by future researchers on different study groups. In this study, how professional satisfaction differs according to individual factors was examined. It would also be helpful to examine how professional satisfaction of teachers differ by organizational factors.

Keywords: *Vocational teacher, professional satisfaction, organizational commitment, creativite*

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumuna, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, sayıtlara, araştırmanın sınırlılıklarına ve ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Dünya değişmekte, ilerlemekte ve kendini yenilemektedir. Bu sebeple toplumların ve örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için yeniliklere ve gelişmelere açık ve aktif olmaları gerekmektedir. Teknolojinin ilerlemesi, yeni bir dünyanın inşa edilmesi ve dünyadaki gelişmelerin sürekli takip edilmesi gibi durumlar toplumlarda ve örgütlerde bireylerin ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Buna bağlı olarak bireylerden yeni ve özgün fikirler ve ürünler ortaya koymaları beklenmektedir. Bireylerin aktif olduğu, yeni ve özgün fikirler sunabildiği ve bu fikirlerin desteklendiği örgütler diğer örgütlere göre rekabet etme, gelişme ve ilerleme konularında daha avantajlı görülmektedir. Üretilen fikir ve ürünlerin istenilen özelliklerde, doğru zamanda ve doğru süreçle ortaya koyulabilmesi örgütlerde bulunan bireylerin işlerini seyerek yapmalarının, mesleklerine karşı olumlu duygular beslemelerinin sonucu olarak görülmektedir. Bu bağlamda örgütlerin ve toplumların değişiminin, gelişiminin ve ilerlemesinin bireylerinin yaptıkları işlerden memnun olmalarına bağlı olduğu düşünülmektedir (Barker ve Emery, 2007; Feldman ve Arnold, 1985; George ve Jones, 2005; Grandey, Cordeiro ve Crouter, 2005; Heller, Judge ve Watson, 2002; Knoop, 1995; Luthans, 1973).

Toplumların gelişen, değişen ve dijitalleşen dünyaya ayak uydurabilmeleri konusunda eğitim büyük bir öneme sahiptir. Toplumun birer parçası olan bireyler, kendi yaşamlarının ve toplumsal yaşamın devamlılığını sağlayabilmek için birtakım meslekler edinmekte ve bu mesleklerin gerektirdiği davranışları sergilemektedirler. Bireylerin kendilerine uygun meslekleri seçebilmeleri ve o mesleğe yönelik becerileri

kazabilmeleri eğitim kurumları aracılığıyla olmaktadır (Erden, 2009, s. 75). Eğitim kurumlarının üstlendiği bu görev kapsamında verilen eğitimler mesleki ve teknik eğitim olarak nitelendirilmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim, bireylerin dünyadaki değişimin ve gelişimin birer parçası olmalarına, yaşadıkları topluma uyum sağlamalarına ve ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklere yönelmelerine yardımcı olmaktadır (Eşme, 2007; Kılıç ve Yılmaz, 2018). Buna bağlı olarak mesleki ve teknik eğitim, bireye meslekte ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerini kazandırma ve bireyin bilişsel, duyuşsal, sosyal ve ekonomik yönlerini geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Doğan, Alkan ve Sezgin, 1980, s. 2; Hacıoğlu, 1992). Mesleki eğitim bireyin meslek ile ilgili bilgi ve becerilerini arttırırken; teknik eğitim de bireye ileri fen-matematik gibi derslerde destek olarak bireyin iş dünyasında kademe atlamasına yardımcı olmaktadır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1996, s. 8). Mesleki eğitimin amacı, bireylerin mutlu olacağı mesleklerde çalışmasını sağlayarak bireysel ve toplumsal gelişime katkı sunmaktadır (Yüksek, 2006). Aynı zamanda mesleki eğitim bireyin ve toplumun gelişimine sağladığı katkılar ile sosyal, ekonomik ve kültürel olarak kalkınma sürecinin hızlanması konusunda da etkin rol oynamaktadır (Öksüz, 2010).

Mesleki eğitim, bireylerin bir meslek dalında üretken pozisyonunda olabilmesi için gerekli mesleki kültür ve yeterliliğe sahip olmasını sağlayan bir süreçtir (Öksüz, 2010; Özek, 2019). Türkiye’de bu süreç mesleki eğitim veren kurumlarda görev alan meslek öğretmenleri tarafından yürütülmektedir. Meslek öğretmenleri, mensubu olduğu meslek alanının yeterlilikleri doğrultusunda plan hazırlayan, hitap ettiği grubun yetenek, bilgi ve becerilerinin gelişmesini sağlayan, öğrencilerinin kişisel ve mesleki gelişimlerini takip eden ve mesleki ve teknik başarılarını ölçerek başarıyı artırma konusunda önlemler alan öğretmen grubu olarak nitelendirilmektedir (Çelikten, Sanal ve Yeni, 2005). Meslek öğretmenlerinin meslekleri tanıtmaya, öğrencileri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleklere yönlendirme, onlara mesleki yeterlilik kazandırma ve meslekte ilerlemelerini sağlayacak teknik bilgiyi sunma gibi görevleri bulunmaktadır (Küçük, 2020; Tekişik, 2004). Bu bağlamda tüm öğretmenlerde olduğu gibi meslek öğretmenlerinin de birtakım yeterliliklere sahip olması beklenmektedir. Bu yeterlilikler; iletişime açık olma, meraklı olma, araştırmacı olma, iyi bir gözlemci olma, alandaki gelişmeleri takip etme, güncel olma, sabırlı, hoşgörülü ve dikkatli olma,

yenilikçi olma, kendini geliştirme konusunda istekli olma ve yaratıcı olma olarak ifade edilebilmektedir (Çelikten ve Can, 2003; Çelikten ve diğ., 2005; Şişman ve Acat, 2003). Bunların yanı sıra mesleğini sunarken mutlu ve hoşnut olmaları da öğretmenlerden beklenen özellikler arasında yer almaktadır (Murat, Ünişen ve Kanadlı, 2010).

Çalışan tüm bireyler gibi öğretmenler de zamanının büyük çoğunluğunu iş ortamında geçirmektedir. Bu sebeple mesleklerinde yaşadıkları doyum veya doyumsuzluk yaşamlarından aldıkları doyumunu da etkilemektedir (Korkutan ve Tekin, 2017). Doyum; bireylerin istek, beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması olarak ifade edilmektedir (Korkutan ve Tekin, 2017). İş ortamlarında doyuma ulaşabilen bireylerin aile ve sosyal çevrelerinde daha sağlıklı ilişkiler kurdukları, daha huzurlu ve mutlu oldukları ve iş ortamında daha verimli oldukları gözlemlenmektedir (Kağan, 2010). Bu bağlamda öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan ve yaptıkları işten aldıkları doyum oldukça önemli görülmektedir. Buna bağlı olarak mesleki doyum, bireylerin yaptıkları mesleklerdeki istek, beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması olarak nitelendirilmektedir (Barutçugil, 2004, s. 68). Öğretmenlerde mesleki doyum ise öğretime dair istekleri ve öğretim sürecini nasıl algıladıkları arasındaki ilişkiye dayanan bir fonksiyon olarak görülmektedir (Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleklerinde yaşadıkları doyumların farklılık gösterdiği ve buna bağlı olarak bazı öğretmenlerin mesleki doyumları yüksek iken; bazılarının mesleki doyumlarının düşük olduğu gözlemlenmektedir (Günbayı, 2001; McNally ve Blake, 2006; Ololube, 2006). Öğretmenlerin mesleki doyumlarını arttıran en önemli etken çocuklar veya gençlerle çalışıyor olmaları olarak belirtilmektedir (Şahin, 2013). Öğretmenlerin öğrenci ve diğer eğitim paydaşları ile sürekli iletişim halinde olmaları, onlarla içten ve samimi iletişim kurmaları, yeni deneyimler kazandıran bir mesleğe sahip olmaları, eğitim-öğretim ortamlarında bağımsız hareket edebilme gibi imkânlarla sahip olmaları da mesleki doyumları üzerinde olumlu etkilere sahip olabilmektedir (Shann, 1998). Diğer taraftan okul ortamında yapılan etkinliklerin ve günlük işlerin sıradanlaşması, meslektaşlardan veya yöneticilerden beklenen destek ve takdirin görülmemesi, öğrencilerden kaynaklı disiplin sorunlarının yaşanması ve öğrencilerdeki motivasyon eksikliği gibi sebepler ise öğretmenlerde hayal kırıklığı yaratmakta ve mesleki doyumsuzluğa sebep olabilmektedir (Hargreaves, 1994; Little, 1996; Nias, 1996).

Yaşamsal doyumun bir parçası olarak görülen mesleki doyum bireylerin tüm yaşamını etkileyecek güçte olabilmektedir (Korkutan ve Tekin, 2017). Mesleki doyumun bu özelliği yakın yüzyılda bilim insanlarının da dikkatini çekmeye başlamıştır. İş doyumunu, iş tatmini ve mesleki doyum olarak nitelendirilen bu kavramın incelenmesine ve kavramsallaştırılmasına yönelik çalışmalar 1911 yılında Taylor tarafından başlatılmıştır (Aslan, 2001; Kadioğlu, 2014). Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ile ilgili birçok tanıma rastlanmaktadır (Cano ve Miller, 1992; Davis, 2004; Hackman ve Oldham, 1974; Hoppock, 1935; Locke, 1976; Spector, 1997). Bu konuyu çalışan araştırmacılardan biri olan Davis (1972) mesleki doyumunu, çalışanların işlerini gerçekleştirdikten sonra hissettikleri memnuniyet veya memnuniyetsizlik olarak tanımlamaktadır. Silah (2000) ise iş doyumunu kavramını bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu veya olumsuz tutumlar olarak değerlendirmektedir. Greenberg ve Baron (2000) da benzer ifadeler kullanarak iş doyumunu, bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri genel tutum olarak tanımlamaktadırlar. Mrayyan'a (2005) göre mesleki doyum, bireylerin meslekleriyle ne kadar mutlu olduklarının düzeyidir. Alanyazında var olan tanımlardan yola çıkılarak mesleki doyum, bireylerin iş ortamında yaşadıkları memnuniyet durumuna bağlı olarak, mesleklerine karşı sevgi veya sevgisizlik beslemeleri sonucunda edindikleri olumlu veya olumsuz tutumlar olarak ifade edilebilmektedir.

Mesleki doyumunu bireylerin çalışma ortamlarında aldıkları haz olarak nitelendiren Aslan (2001) mesleki doyumun, çalışanların işe bağlılığını ve performanslarını arttırabildiğini ileri sürmektedir. (Aslan, 2001). Eğitim örgütleri olan okullarda da bu durum öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarını arttırmakta, performanslarını olumlu yönde etkilemekte ve bunlara bağlı olarak ders verimliliğinin ve öğrenci başarısının artmasını sağlamaktadır. Mesleki doyumunu yüksek olan öğretmenlerin mesleklerine olan ilgileri ve uygulama konusundaki istekleri de artmaktadır (Alıcı ve Yalçınkaya, 2019).

Mesleğe duyulan ilgi ve isteklerinin artmasını sağlayan mesleki doyum bireyin kendisinden ya da bulunduğu ortamdan kaynaklı birtakım faktörlerden de etkilenebilmektedir (Bahçalı, 2020; Cano ve Miller, 1992; Davis, 2004; Lam, 1995; Locke, 1976; Mullins, 1996). Bireysel ve örgütsel faktörler olarak gruplandırılan bu faktörler bireyde mesleki doyumunu ya da doyumsuzluğu meydana getirebilmektedir

(Lawler, 1994). Bireysel faktörler, bireylerin sahip oldukları kişisel özellikleri ve yaşadıklarından edindikleri tecrübelerle ilgili etmenler olarak ifade edilmektedir (Hoppock, 1935). Aynı zamanda bireysel faktörler bireyin mesleğinden aldığı doyumun ortaya koyulmasında da etkin role sahiptirler (Ataklı, Dikmentaş ve Altınışik, 2004). Alanyazın incelendiğinde bireysel faktörlere yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, statü, meslek alanı, zekâ ve hizmet süresi şeklinde yer verildiği görülmektedir (Agho, Mueller ve Price, 1993; Başaran, 2000; Bennett 1997; Bernal, Castel, Navarro ve Torres, 2005; Blenegen, 1993; Booysen, 2008; Çetin, 2011; Gürkan, Barut, Ünsel ve Aybay, 2017; Karaman, 2018; Özpehlivan, 2018; Sarıkaya, 2019).

Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki doyumlarının bazı kavramlarla da ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Bil, 2018; Gündüz Çekmecelioğlu, 2005; Demir ve Çelik, 2020; Duygulu ve Eroğlu, 2006; Koruklu ve diğ., 2013; Öcal, 2011; Özpehlivan, 2018; Sudak ve Zehir, 2013; Yılmaz, 2018). Örgütsel bağlılık ve yaratıcılık mesleki doyumla ilişkisi olduğu düşünülen kavramlar arasında yer almaktadır (Eskibağ, 2014; İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004; Demir Polat, 2018; Tutar, 2007; Urhan, 2014; Yumuşak, Özafşarlıoğlu ve Yıldız, 2013).

Eğitim alanında başarı ve verim konusunda son yıllarda üzerinde sıkça çalışılan konulardan biri de örgütsel bağlılıktır. Araştırmacılar tarafından farklı bakış açılarıyla değerlendirilen örgütsel bağlılığın birçok tanımı bulunmaktadır (Balay, 2000; Davis ve Nestrom, 1989; Reichers, 1985; O'Reilly ve Chatman, 1986; Schwenk, 1986; Yüksel 2000). Bu araştırmacıların biri olan Burchanan (1974) örgütsel bağlılığı, bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini benimseyip, onlarla özdeşleşmesi olarak tanımlamaktadır. Diğer araştırmacılara göre örgütsel bağlılık, çalışanların bulundukları örgütün çıkarlarını bireysel çıkarlarından önde tutmaları, ilgilerini ve bağlılıklarını çalıştıkları kuruma yöneltmeleri, örgütün hedefleri kendi hedefleri gibi görüp içselleştirmeleri ve o hedeflere ulaşma konusunda kendilerini örgüte adanmalarıdır (Özsoy, Ergül ve Bayık, 2004; Valentine, Godkin ve Lucero, 2002; Yılmaz, 2009). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin performanslarının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu, daha disiplinli oldukları, daha güvenilir ve samimi davranışlara sahip oldukları, örgütün amaçlarına ulaşması konusunda daha istekli ve gayretli oldukları görülmektedir (Feldman ve Moore, 1982, s. 2; Uygur,

2007). Aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerde kurumda kalma süresi uzamakta, örgütü ve işi benimseme düzeyi artmakta, iş performansı gelişmekte ve iş tatmini de artmaktadır (Becker, Billings, Eveleth ve Gilbert, 1996; Suliman, 2002). Buna bağlı olarak örgütün başarısının, verimliliğinin ve piyasadaki değerinin de arttığı görülmektedir (Balay, 2000, s. 85-92; Çetin, 2004). Diğer taraftan, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerde ise işten ayrılma, devamsızlık, örgüte ait hissedememe, yaptığı işi benimseyememe ve performans düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlar gözlemlenmektedir (Becker ve diğ., 1996; Suliman, 2002).

Türkiye’de görev yapan öğretmenlerin mesleki yaşamlarını, mesleki doyumlarını, mesleğe ilişkin görüşlerini, görev yaptıkları okulu benimseme ve okulla özdeşleşme düzeylerini en iyi açıklayan kavramın örgütsel bağlılık olduğu düşünülmektedir (Özden, 1997). Bu kapsamda yapılan bazı araştırmalara göre mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır (Celep, 1998; Gedik ve Üstüner, 2017; Karataş ve Güleş, 2010; Meador, 2001; Naumann, 1993; Shin ve Reyes, 1995; Sığmaz ve Bağcı, 2018; Tett ve Meyer, 1993; Yakut, 2015). Araştırmalarda elde edilen sonuçlara göre bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça mesleki doyumları artmakta; örgütsel bağlılık düzeyleri düştükçe mesleki doyumları da azalmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010; Sığmaz ve Bağcı, 2018; Yakut, 2015). Celep’e (1998) göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları düşük olduğunda işteki başarıları düşmekte, okuldan ayrılmaları artmakta ve okul verimliliği olumsuz etkilenmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan öğretmenler okul ortamında birtakım engelleyici tutum ve davranışlar sergileyebilmekte ve buna bağlı olarak okulun hedeflerinden sapılmasına sebep olabilmektedir (Celep, 1998). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olması okulun etkinliğini ve verimliliğini engelleyerek okulda görev yapan diğer öğretmenlerin de mesleklerinden aldıkları doyumun azalmasına sebep olabilmektedir. (Gedik ve Üstüner, 2017). Alıcı ve Yalçinkaya (2019) yaptıkları araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyumlarının artmasına katkı sağlandığında örgüte olan bağlılıklarının güçleneceğini ve buna bağlı olarak verimliliğin de artacağını ifade etmektedirler. Aynı şekilde örgütsel bağlılıklarının artmasına katkı sağlayacak faaliyetler de öğretmenlerin mesleki doyumlarının yükselmesini ve öğretmen, öğrenci ve okul performansının artmasını sağlayabilmektedir. Mesleki doyumunu yüksek olan öğretmenlerin derslerinde daha yenilikçi uygulamalar deneyecekleri ve öğrenci

merkezli ders işleme konusunda daha istekli olacakları söylenebilmektedirler (Alıcı ve Yalçinkaya, 2019). Bu durum aynı zamanda doğal olarak mesleki doyumun bireysel yaratıcılık ile olan ilişkisini de ortaya koymaktadır.

Yirmi birinci yüzyılda olmazsa olmaz becerilerden biri olarak görülen yaratıcılık pek çok araştırmanın konusu olmuştur (Delen ve Kaya, 2013; Gündüz Çekmecelioğlu, 2006; Şahin, 2010; Yeloğlu, 2007; Yılmaz ve Izgar, 2009). Çağın değişmesinde ve dünyanın gelişmesinde önemli rol oynayan yaratıcılık meslekler için de büyük öneme sahiptir. Ham maddesi ve çıktısı insan olan öğretmenlik mesleğinde ise bu durum daha büyük önem arz etmektedir. Alanyazın incelendiğinde öğrenci ve öğretmen performansını etkileyen, orijinal ürünler ortaya koyulmasını sağlayan yaratıcılığın birçok tanımının olduğu görülmektedir (Amabile, 1995; James, Clark ve Cropanzano, 1999; Higgins ve Morgan, 2000; Mumford, 2000; Paulus, 2000; Torrance, 1974). Yaratıcılığı pek çok açıdan ele alarak çeşitli tanımlar üreten araştırmacı Torrance’a (1974) göre yaratıcılık; sorunlar, yetersizlikler, bilgi eksikliği, eleman eksikliği, uyumsuzluklar karşısında duyarlı olma, engelleri belirleme, çözümler arama, olasılıkları hesaplama, karşılaştığı sorunlar ile ilgili öneriler sunma, çözüm yollarını test etme; gerekirse değiştirip yeni çözüm yolları bulma, yeniden deneme ve sonuçları ortaya koymaktır. James, Clark ve Cropanzano’nun (1999) yaratıcılık tanımları ile Paulus’un (2000) tanımı benzerlik göstermektedir. Onlara göre bilinenin dışında yeni ve faydalı fikirler üretmek ve bu fikri ayrıntıları ile sunmak yaratıcılık olarak tanımlanmaktadır. Aslan (2001) ise birçok tanımı ve bakış açısını incelemiş ve yaratıcılığı; beceriye bağlı olarak, yeni ve özgün bir ürün olarak ortaya çıkan; kişiye özel problem çözme sürecine dayalı; kişinin zekâsını temel alan unsurları özgün ve üretime yönelik kullanabildiği, bilişsel bir yetenek olarak tanımlamıştır.

Yaratıcılığı konu edinen çalışmalar ve yapılan tanımlar incelendiğinde bireylerin yaratıcı kişilik özelliklerinin ve yaratıcı davranışlarının ilişkili olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak yaratıcılık, bireylerin kişilik özelliklerinden, yaratıcı düşünme becerilerinden, içsel motivasyonlarından, işe karşı geliştirilen içsel arzularından etkilenen bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Gündüz Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Yaratıcılığı yüksek bireylerin kişilik özellikleri incelendiğinde ise birtakım ortak özelliklere sahip oldukları görülmektedir. Bu özellikler; başarılı olma, geleneklerin dışına çıkma, meraklı olma, bağımsız hareket

etme, sürekli eleştirme ve buna bağlı olarak mutsuz olma, fazla bilgi ve ilgiye sahip olma, heyecanlı olma, duygulara açık olma, saldırganlıktan uzak olma, duyarlı olma ve iletişime açık olma şeklinde ifade edilmektedir (Gündüz Çekmecelioğlu ve Eren, 2007; Ford, 1996, s. 1124; Yavuzer, 1996). Aynı zamanda yaratıcı düşünme becerisine sahip bireylerin disiplinli olma, risk almaktan kokmama, özgür düşünebilme, belirsizliğin yaşandığı durumlarda sabırlı olma ve hayal kırıklığı yaşama konusunda güçlü olma gibi özelliklere de sahip olduğu gözlemlenmektedir (Amabile, 1997, s. 2000). Toplumların geleceğini şekillendirmede öğretmenlerin rolü düşünülürse yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olmaları oldukça önemli görülmektedir. Eleştiren, sorgulayan, azimli, risk almaktan korkmayan, sorunlardan kaçmak yerine çözmek için uğraşan, yeni ve özgün fikirler üretebilen bireyler yetiştirebilmenin yolu öğretmenlerden geçmektedir (Aslan, 1994). Öğretmenlerin tutum ve davranışlarının öğrencilerin akademik başarısını, kendini geliştirme isteğini ve yaratıcılıklarını önemli ölçüde etkilediği düşünüldüğünde; öğretmenlerin yaratıcılığın farkında olunması, ortaya koyulması ve geliştirilmesi aşamalarında bireylere destek olmaları beklenmektedir (Erdoğan, 2006). Yapılan çalışmalarda yaratıcılık karşısında destekleyici tutum ve davranış sergileyen öğretmenlerin öğrencilerin akademik başarısının yükselmesine de katkı sağladığı görülmektedir (Aral, 1990; Can, 1998; Erdoğan, 2006; Horozoğlu, 1998; Sarı, 1998). Bu bağlamda öğretmenlerin yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olması, yaratıcı tutumlar sergilemesi ve yaratıcılığa karşı değer algılarının olumlu olması toplumların ve bireylerin gelişmesi konusunda büyük önem taşımaktadır.

Yaratıcılığın günümüzde yaratıcı süreç, yaratıcı ürün, yaratıcı birey ve yaratıcı ortam olarak dört farklı şekilde ele alındığını söyleyen Aslan (2001), bireyin kendisinin, içinde bulunduğu zamanın, ortamın ve koşulların yaratıcılığı etkilediğine de vurgu yapmaktadır. Aslan'a (2001) göre, bireylerin yaratıcılığını kullanabilecekleri ortam sağlandığında yaptıkları işten daha çok keyif almaları sağlanarak mesleki doyumları yükselecek, çalıştıkları yerlerden memnuniyetleri artacak ve kurumlarına olan bağlılıkları gelişecektir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün, okul ikliminin, eğitim paydaşlarının, imkân ve olanaklarının örgütsel bağlılıklarını ve mesleki doyumlarını etkilediği gibi bireyin yaratıcılığına da etki ettiği söylenebilmektedir (Shalley, Gilson ve Blum, 2000). Yapılan araştırmalarda örgüt ikliminin bireylerin davranışlarını şekillendirdiği; destekleyen, ödüllendiren ve

yaratıcılık için imkân ve kaynak sağlayan örgütlerde bireylerin yaratıcılıklarının arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Scott ve Bruce, 1994, s. 583). Aynı zamanda yaratıcı kişilik özelliklerine sahip bireylerin de destekleyen, olanak sağlayan, ödüllendiren örgütlerde görev aldığı daha fazla yaratıcı oldukları ve mesleklerine karşı olumlu tutumlar geliştirdikleri görülmüştür (Oldham ve Cumings, 1996).

Mesleki doyum da bireylerin mesleklerine karşı geliştirdikleri tutumların olumlu veya olumsuz şekillenmesi konusunda büyük öneme sahiptir. Bireylerin mesleklerine karşı olumlu tutumlar geliştirmesi mesleki doyumun; olumsuz tutum geliştirmesi mesleki doyumsuzluğun oluşmasına neden olmaktadır (Karadağ, 2013). Mesleki doyumunu yüksek olan bireyler mesleklerine ve çevresine karşı pozitif yaklaşımlarda bulunurken; mesleki doyuma ulaşamamış bireylerde tam tersi durum gözlemlenmektedir (Erdoğan, 2013). Aynı zamanda mesleklerinde doyum yaşayan bireylerin motivasyonları artmakta ve buna bağlı olarak işteki verimlilikleri ve başarıları da artmaktadır. Mesleki doyuma ulaşamamış bireylerde ise psikolojik sorunlar ortaya çıkabilmekte ve sonucunda birey kendisine ve örgüte karşı yabancılaşma eğilimi gösterebilmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Öğretmenlerin de mesleklerini uygularken yaşadıkları doyum duygusu, okulun işleyişine, yapısına ve başarısına da etki etmektedir (Yılmaz ve Izgar, 2009). Mesleklerinde doyuma ulaşan öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda daha istekli ve verimli olacakları düşünülmektedir (Bilgin, 1986). Mesleki doyumunu düşük olan öğretmenlerde ise doyumsuzluğun bireyi ve okulu olumsuz etkilediği ileri sürülmektedir. Mesleklerine dair hayallerinin gerçekleşmemesi öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olabilmektedir (Yılmaz, 2009).

Yapılan araştırmalarda öğretmenliğin gün geçtikçe saygınlığını kaybeden meslekler arasında yer aldığı görülmektedir (Çelikten ve diğ., 2005). Bu durum öğretmenlerin mesleklerinde yaşadıkları doyumunu ve mesleğe bakış açılarının değişmesine neden olabilmektedir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik görüşlerini inceleyen araştırmalarda birtakım olumsuz sayılabilecek sonuçlar elde edilmiştir. Okçabol ve Gök (1998) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin imkân bulduklarında mesleği bırakmak istedikleri ve yeni nesillere bu mesleği önermedikleri sonuçlarını elde etmişlerdir. Bir diğer araştırmada öğretmenlik alanında okuyan öğrencilerin mesleklerinde beklentilerin karşılanmadığı, mesleğin saygınlığını yitirdiği ve

gelecekleri için kaygılı oldukları görüşlerine ulaşılmıştır (Karamustafaoğlu ve Özmen, 2004). Semerci, Semerci, Eliüşük ve Kartal (2012) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin mesleklerinde mutsuz oldukları görüşüne sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006) yaptıkları araştırma sonrasında öğretmenlerin mesleki doyumlarının arttırılmasını sağlayacak çalışmalar yapılmadığı sürece bu sorunların devam edeceğini ifade etmişlerdir. Bu süreçte Milli Eğitim Bakanlığı ve paydaşların öğretmenlerin saygınlığını ve mesleki doyumlarını arttıracak faaliyetlere öncelik vermeleri gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Mevcut bu durumda meslek öğretmenlerinin mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve örgütsel bağlılık ve yaratıcılığın mesleki doyumunu yordama durumunun incelenmesi gerekli görülmektedir. Aynı zamanda mesleki doyum üzerinde belirleyici etkilere sahip olduğu düşünülen demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek alanı, eğitim durumu, statü, kıdem yılı ve okuldaki hizmet süresi) değişkenlerin de araştırılması önemli görülmektedir. Bu doğrultuda yapılacak araştırmalardan elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak, eğitim sürecini daha verimli hale getirmek amacıyla ilgili kurumlar ve ilgili araştırmacılar için birtakım önemli kuramsal ve uygulamaya dönük çıktılara ulaşmak mümkün olabilecektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yordayıcıları olarak örgütsel bağlılık ve yaratıcılık düzeylerini incelemektir. Aynı zamanda meslek öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin belirleyicisi olabilecek bireysel etmenlerden bazıları da bu araştırmaya dâhil edilmiş ve mesleki doyum ile ilişkileri incelenmiştir. Buna bağlı olarak araştırmada aşağıda araştırma sorularına cevap aranmıştır:

1. Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarını yordamada örgütsel bağlılığın rolü nedir?
2. Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarını yordamada yaratıcılığın rolü nedir?

3. Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumları demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, okul türü, meslek alanı, statü, kıdem ve okuldaki hizmet süresi) göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Yeni nesilleri yetiştiren, değiştiren ve geliştiren öğretmenler zorlu ve büyük emek isteyen bir süreci yönetmek zorunda kalmaktadırlar (Şahin ve Dursun, 2009). Bu süreçte öğretmenlerin en önemli görevlerinden biri öğrencileri için model olmaktır (İnandık, 2010; Çubukçu, Demet, Nilüfer, Derya ve Ümit, 2012). Öğretmenlerin paydaşlarla kurdukları iletişim, sosyal becerileri ve davranışları karşısında aldıkları geribildirimlerin olumlu olması öğrenciler için iyi bir model olmalarını sağlamaktadır (Demir, 2007; Çubukçu ve diğ., 2012). Öğretmenlerin bu özelliklere sahip olması mesleklerini severek uygulama düzeylerini etkilemektedir (Uğur, 2015). Mesleki doyumu yüksek öğretmenlerin performanslarındaki verimliliğin öğrencilerin akademik ve kendini geliştirme konularına yansıdığı düşünülürse; eğitimdeki verimliliğin artmasında öğretmenlerin mesleki doyumlarının oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmalar eğitim sektöründe görev yapan öğretmenlerin mutsuz ve meslekten ayrılma düşüncesine sahip olduklarını, öğretmenlik alanı öğrencilerinin de mesleğe karşı olumsuz tutumlar geliştirdiklerini göstermektedir (Çelikten ve diğ., 2005; Karamustafaoğlu ve Özmen, 2004; Okçabol ve Gök, 1998; Semerci ve diğ., 2012). Bu bağlamda yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki doyumlarının yükselmesinin, işlerini severek yapmalarını sağlayacağı ve buna bağlı olarak mesleklerinde yaşadıkları sıkıntıların azalacağı düşünülmektedir (Baloğlu ve diğ., 2006). Aynı zamanda öğretmenlerin mesleklerinde deneyimledikleri doyumun yüksek olmasına bağlı olarak eğitimde verimliliğin artacağı ve bu durumun öğretmenlik mesleğine yönelik eğitim alan adayların veya aday adaylarının üzerinde olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin mesleki doyumlarının eğitimin verimliliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Eğitimin bir parçası olan mesleki ve teknik eğitimin önemi ve bu eğitimi veren öğretmenlerin eğitime sunduğu ve sunacağı katkılar göz önünde bulundurulduğunda meslek öğretmenlerinin mesleklerinde

yaşadıkları doyum önemli görülmektedir. Bu sebeple bu araştırmanın konusu meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarını inceleme olarak belirlenmiştir. Öğretmenlik alanında meslek öğretmenlerinin sayısının hafife alınmayacak düzeyde olması ve meslek öğretmenlerine yönelik araştırmalara daha fazla ağırlık verilmesinin gerekliliği araştırmanın alanyazına önemli katkılar sunacağını ortaya koymaktadır. Bunun yanında, yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın ve yaratıcılığın mesleki doyumla ilişkili olarak değerlendirilmesi, fakat araştırmalarda örgütsel bağlılığın ve yaratıcılığın birlikte mesleki doyumunu yordama durumuna yer verilmemiş olması bu araştırmanın konusunun belirlenmesinde önemli rol oynamıştır. Bu bağlamda bu araştırmada elde edilecek sonuçlara göre sunulan öneriler ile meslek öğretmenleri, diğer araştırmacılar ve ilgili kurumlar için faydalı sonuçlara ulaşılması hedeflenmiştir.

1.4. Sayıtlar

Araştırma kapsamında kullanılacak veri toplama araçları hedeflenen, ölçülmek istenen kavramları ölçmektedir. Ayrıca katılımcılar sorulara içtenlikle ve dürüstçe cevap vermişlerdir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma bir çalışma grubu ile yürütülmüştür. Çalışma grubu 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul'daki kamuya ait özel eğitim, halk eğitim ve meslek liselerinde görev yapan meslek öğretmenleri arasından seçilen bir çalışma grubu ile sınırlıdır. Çalışma grubu üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma bir evrenden örneklem seçerek belli bir evrene genelleme yapma kaygısı taşımamıştır. Bu nedenle, bu çalışmanın sonuçları üzerinden bir genelleme yapılmaya çalışılırken bu sınırlılık dikkate alınmalıdır.

1.6. Tanımlar

Mesleki Doyum: Bireylerin mesleklerini severek yapma durumlarıdır. Diğer bir ifadeyle bireylerin işlerini yaparken hissettikleri memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir (Davis, 1974).

Örgütsel Bağlılık: Bireylerin çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını, kurumlarıyla bütünleşme ve özdeşleşme düzeylerini ifade etmektedir (Eren, 2017, s. 555).

Yaratıcılık: Bireylerin yeni ve özgün fikir ve ürünler ortaya koyma ve yeni ve özgün fikirleri ve ürünleri destekleme yetilerine sahip olma durumlarıdır (Amabile, 1982).

Meslek Öğretmeni: Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde, kamuya ait mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda görev yapan, mesleki alan bilgisine ve öğretmenlik alan bilgisine sahip olan, mensubu olduğu alanın yeterliliklerini öğrencilere kazandırmayı hedefleyen öğretmen grubudur.



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma konusuyla ilgili kavramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar üzerinde durulmuştur. Bölümde sırasıyla mesleki eğitim ve öğretmenlik, mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve yaratıcılık konularıyla ilgili alanyazından elde edilen bilgilere ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETMENLİK

Dünya her geçen gün değişmekte, ilerlemekte ve buna bağlı olarak yenilikler ve yeni kazanımların ortaya çıkmaktadır. Toplumların varlıklarını sürdürebilmeleri için bu hıza ayak uydurmaları, ilerlemeleri yakından takip etmeleri ve değişimin birer parçası olmaları gerekmektedir. Bu durum bireylerin ve bireylerin gelişimlerinin ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda bireylerden özgün ve yeni fikirler ya da ürünler ortaya koymaları beklenmektedir. Bireylerin aktif faaliyet gösterdiği, yeni ve özgün fikirler ortaya koyduğu ve bu fikirlerin paydaşlar tarafından destek gördüğü örgütlerde ilerlemenin ve gelişimin daha fazla olacağı düşüncesi beklentilerin oluşmasına sebep olmuştur. İlerlemelerin sağlanması, istenilen özelliklerde fikirlerin ve ürünlerin üretilmesi ve bu fikirlerin ve ürünlerin doğru süreçlerden geçerek doğru zamanda sunulması gibi durumların bireylerin mesleklerine karşı olumlu duygular beslemelerinin ve işlerini severek yapmalarının sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bu bağlamda bireylerin yaptıkları işe karşı geliştikleri memnuniyetleri toplumların ve örgütlerin değişimi, gelişimi ve ilerlemesi konularında belirleyici konumda olabilmektedir (Barker ve Emery, 2007; Feldman ve Arnold, 1985; George ve Jones, 2005; Grandey ve diğ., 2005; Heller ve diğ., 2002; Knoop, 1995; Luthans, 1973).

Toplumları şekillendiren bireylerin gelişimi, ilerlemesi ve yeni kazanımlar edinmesi eğitimle mümkün olmaktadır. Dünyada yaşanan değişimler, toplumların ve bireylerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin giderek artmasına neden olmaktadır. İhtiyaçların giderilmesi, gelişmelerin takip edilmesi, ilerlemenin sağlanması ve beklentilerin karşılanması istekleri meslekleri ortaya çıkarmıştır. Bireyler için yaşamlarının devamlılığını sağlamaya yönelik ihtiyaçlarının karşılanma durumları meslek edinmelerini zorunlu kılmıştır. Bireylerin, gelişimlerini destekleme, toplumun

ve çağın birer parçası olabilmelerini sağlama, onları ilgilerine ve becerilerine göre mesleklere yönlendirme ve seçtikleri mesleklerin yeterliliklerini kazandırma süreçleri eğitim kurumları tarafından yürütülmektedir. Eğitim kurumlarında bu kapsamda verilen eğitimlerin tümü mesleki ve teknik eğitim olarak değerlendirilmektedir (Erden, 2009; Eşme, 2007; Kılıç ve Yılmaz, 2018; Sezgin, 2001, s.1).

Mesleki ve teknik eğitim, bireye mesleki bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerini kazandırma ve bireydeki bilişsel, duyuşsal, sosyal ve ekonomik yönleri geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Doğan, Alkan ve Sezgin, 1980, s.2; Hacıoğlu, 1992). Mesleki eğitim bireylerin mesleki bilgilerini ve becerilerini arttırırken, teknik eğitim, ileri seviye kültür dersleri ile bireylere destek olarak iş dünyasında kademe atlamalarına yardımcı olmaktadır (Alkan ve diğ., 1996, s. 8). Aynı zamanda mesleki eğitim bireylerin kendilerini mutlu hissedecekleri mesleklerde görev almalarını sağlayarak hem toplumun hem bireyin gelişimine katkı sunmakta ve buna bağlı olarak sosyal, ekonomik ve kültürel kalkınma sürecinin hızlanmasında aktif rol oynamaktadır (Öksüz, 2010; Yüksek, 2006).

Toplumlar ve bireyler için büyük öneme sahip olan mesleki eğitim, bireylere mesleki yeterlilik ve mesleki kültür imkânları sunan bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu süreçte temel amaç, bireylerin uygun mesleklere yönlendirilmeleri, mesleklere yerleşmeleri ve mesleklerde ilerlemeleri konularında gerekli yeterlilikleri kazanmalarını sağlamaktır. Bu bağlamda mesleki eğitimin birtakım niteliklere sahip olması beklenmektedir. Bu nitelikler; uygulanabilir olma, ekonomik olma, yeniliklere ayak uydurma, meslekleri yakından takip etme, toplum ihtiyaç ve değerlerinin farkında olma, gerçeğe yakın meslek ortamları oluşturma, gelişmeye açık olma, sonuca ulaşma konusunda devamlılık sağlama, amaca yönelik olma ve hayata hazırlama şeklinde ifade edilmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin bilimi ve teknolojiyi takip etme özelliğinden yola çıkarak bireylerin yaşanan gelişmelerden ve değişimlerden haberdar olmaları sağlanmaktadır. Aynı zamandan bilim ve teknolojiye yaşanan değişiklikler eğitim süreçlerine dâhil edilerek bireylerin çağa uygun yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanmaları sağlanmaktadır. (Alkan ve diğ., 2001, s. 11-12; Özgüler, Koca ve Özgüler, 2013; Sezgin, 2001, s. 1; Yüksek, 2006). Mesleki eğitimin amaçlarını gerçekleştirme ve bireylere istenilen nitelikleri kazandırma süreçleri de bu kurumlarda görev alana öğretmenler tarafından yürütülmektedir.

Öğretmenler, bireylere kazandırdıkları özellikler ile toplumların gelecekları konusunda belirleyici etkiye sahip olabilmektedirler. Bu sebeple öğretmen olmak isteyen bireylerin belirli düzeyde bilgi birikimlerinin ve eğitimdeki verimliliğın artmasını sağlayan ilke, yöntem ve teknikleri uygulama yeterliliklerinin olması beklenmektedir. Öğretmenlik, belli bir kültür ve bilim bilgisine ulaşmış eğitimcilerin deneyimlerinden faydalanılarak geliştirilebilecek stratejik bir meslek olarak görülmektedir (Özmen ve diğ., 2013, s. 11). Öğretmenler ise öğrencilerde düşünme yetisini geliştirerek, düşüncelerini yaşamlarına aktarma ve yorumlama, yaratıcı olma, teknolojiye dönük olma gibi kazanımlara ulaşmalarını sağlayan; alanında uzman, iletişimi güçlü, öğretmenlik meslek bilgisine sahip, yenilikçi, liderlik ve rehberlik becerilerine sahip ve kültürlü bir öğretici olarak nitelendirilmektedirler (Bozca, 2015).

Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda görev alarak, öğrencilere meslekleri tanıtan, ilgileri ve becerileri doğrultusunda onları uygun mesleklere yönlendiren, seçmiş oldukları mesleklere yönelik yeterlilikleri kazandıran ve meslekte ilerlemelerini sağlayacak teknik bilgiyi sunan öğretmen grubuna meslek öğretmeni denilmektedir (Küçük, 2020; Tekişik, 2004). Meslek öğretmenleri, temsil ettiğı meslek alanının yeterlilikleri kapsamında plan hazırlamakta; hazırladığı plan doğrultusunda çeşitli yöntem ve tekniklerle öğretimler sunarak öğrencilerin bilgi ve becerilerinin gelişmesini sağlamakta; öğrencilerin kişisel ve mesleki gelişimlerini takip etmekte; yeni ve özgün ürünler ortaya koymaları konusunda onları desteklemekte ve mesleki ve teknik başarılarını ölçerek başarılarını arttırma konusunda önlemler almaktadır. (Çelikten ve diğ., 2005).

Öğretmenler ve öğrenciler yaşamlarının önemli bir bölümünü eğitim kurumlarında geçirmektedir. Öğrencilerin ailelerinden sonra en çok etkileşim içinde oldukları kişiler öğretmenleri olmaktadır. Bu süreçte öğretmenlerin mesleğe, öğrencilere ve diğer paydaşlara yönelik tutum ve davranışları öğrenciler için örnek teşkil etmektedir (Çubukçu ve diğ., 2012; Demir, 2007; İnandık, 2010). Mesleki eğitim kurumlarında meslek derslerinde geçirilen sürenin daha uzun olması meslek öğretmenlerinin rol model olmalarını önemli kılmaktadır. Bu sebeple meslek öğretmenlerinin birtakım özelliklere sahip olması beklenmektedir. Bu özellikler; iletişime açık olma, meraklı olma, araştırmacı olma, iyi bir gözlemci olma, alandaki gelişmeleri takip etme, güncel olma, sabırlı, hoşgörölü ve dikkatli olma, yenilikçi olma, kendini geliştirme konusunda istekli olma, yaratıcı olma ve mesleğini severek

yapma şeklinde ifade edilebilmektedir (Çelikten ve Can, 2003; Çelikten ve diğ., 2005; Murat ve diğ., 2010; Şişman ve Acat, 2003). Öğretmenlerin bu niteliklere sahip olup olmamaları onların mesleklerinde doyuma ulaşmaları konusunda belirleyici olabilmektedir (Uğur, 2015).

Öğretmenlerin mesleklerinde doyuma ulaşabilme durumları kendi performanslarını, öğrenci başarısını ve okul performansını olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Alicı ve Yalçinkaya, 2019; Yılmaz ve Izgar, 2009). Mesleki doyuma ulaşan öğretmenlerin mesleklerinde daha mutlu ve huzurlu oldukları görülürken; mesleki doyuma ulaşamayan öğretmenlerin mutsuz ve huzursuz oldukları gözlemlenmektedir (Kağan, 2010). İlgili kişilerden beklediği takdiri görememe, yaratıcı fikir ve ürün üretme konusunda desteklenmeme, kuruma ait hissedememe ve mesleki saygınlığın azalması gibi durumlar öğretmenlerin mesleki ve psikolojik olarak zorlanmasına neden olmaktadır (Çelikten ve diğ., 2005; Hargreaves, 1994; Karataş ve Güleş, 2010; Little, 1996; Nias, 1996). Bu durumlarla karşılaşan öğretmenlerin mesleklerinde mutsuz oldukları ve buna bağlı olarak performanslarında düşüşler yaşandığı görülmektedir (Semerci ve diğ., 2012). Öğretmenlerin performanslarının düşmesi eğitimdeki verimliliği de olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleklerinde doyuma ulaşmaları eğitimdeki verimliliğin artması ve buna bağlı olarak topluma düşünen, sorgulayan, araştıran, merak eden, sorunları fark edebilen, çözüm üretebilen bireylerin kazandırılması açısından oldukça önemli görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşmalarını sağlamak için ilgili kurum ve kişiler tarafından öğretmenlerin mesleklerinde yaşadıkları sıkıntılar tespit edilerek iyileştirme çalışmaları yapılmalıdır. (Baloğlu ve diğ., 2006; Kesdek, 2019).

2.2. MESLEKİ DOYUM

2.2.1. Mesleki Doyumun Tanımı

Meslek, insanların geçimlerini sağlamak için yaptıkları, toplumsal yapıların ve örgütlerin oluşmasında etkin rol oynayan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Çay Atalay, 2013). Günün büyük bir bölümünün meslek ortamlarında geçirilmesi bireyler için mesleklerinde yaşayacakları memnuniyeti önemli kılmaktadır. Çalıştıkları kurumlarda ihtiyaç ve beklentilerinin karşılandığını düşünen bireylerin mesleklerinde daha huzurlu ve mutlu oldukları görülmektedir. Çalıştıkları örgütlerde mutlu olan bireylerin de işlerinde daha verimli oldukları ve buna bağlı olarak sosyal

yaşantılarında da aynı mutluluğu devam ettirdikleri gözlemlenmektedir (Kağan, 2010). Bireylerin ihtiyaçlarının, istek ve beklentilerinin karşılanması doyum olarak ifade edilmektedir. Bireylerin mesleklerinde yaşadıkları doyum duygusu ise mesleki doyum olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda mesleki doyum, bireylerin yaşamsal doyuma ulaşmalarını konusunda belirleyici olabilmektedir (Korkutan ve Tekin, 2017).

Yaşamsal doyumun belirleyicisi olarak görülen mesleki doyum, bu yönüyle bireylerin tüm hayatını etkileyebilecek güce sahip olmaktadır (Korkutan ve Tekin, 2017). Mesleki doyum, bu yönü ve örgütlerde önemli etkilere sahip oluşu ile bilim insanlarının dikkatini çekmiş ve pek çok araştırmaya konu olmuştur (Cano ve Miller, 1992; Davis, 2004; Hackman ve Oldham, 1974; Hoppock, 1935; Locke, 1976; Spector, 1997). İş doyumunu ve iş tatmini olarak da isimlendirilen mesleki doyuma yönelik araştırmalar 1911 yılında Taylor tarafından başlatılmıştır (Aslan, 2011). Mesleki doyumun her alana hizmet edebilen bir kavram oluşu farklı araştırmaların yapılmasına ve sonucunda farklı tanımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sebeple mesleki doyumun birçok tanımı bulunmaktadır.

1935 yılında Hoppock tarafından geliştirilen mesleki doyum tanımı en çok kabul gören tanımlar arasında yer almıştır (Erigüç, 2005). Hoppock mesleki doyumunu, bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri duygusal tepki olarak tanımlamaktadır (Ölçüm, 2015, s. 49). Silah (2000) da benzer bir ifade kullanarak mesleki doyum kavramını bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu veya olumsuz tutumlar olarak değerlendirmektedir. Davis (1972) ise mesleki doyumunu, bireylerin yaptıkları işin sonunda duymuş oldukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik duygusu olarak tanımlamaktadır. Benzer bir tanımlama yapan Çoştı (2013) da mesleki doyum için bireylerin iş ortamında geliştirdikleri duygulara karşılık ortaya çıkan bir durum ifadesini kullanmıştır. Çoştı'ya göre birey, beklentileri ile iş sonunda elde edeceği kazançları karşılaştırmaktadır. Karşılaştırma sonucunda beklentiler daha yüksek çıkarsa doyumsuzluk, elde edilen kazanç fazla çıkarsa doyum yaşanmaktadır. Mesleki doyumunu inceleyen araştırmacılarından biri olan Locke (1969) ise mesleki doyumunu, kişilerin yaptıkları işe karşı olan beklentileri ve işin sonunda bu beklentilerinin karşılanma düzeyi olarak ifade etmiştir. Ona göre bireyler beklentilerinin karşılanma durumuna göre bazı tutumlar geliştirmektedirler.

Tınaz (2005) mesleki doyumu, bireylerinin beklentileri ile iş yaşamlarındaki karşılıkların birbirini tamamlaması olarak nitelendirirken; Kaplan (2014) mesleki doyumun, bireylerin örgütün faaliyetlerini gerçekleştirmek için sosyal etkileşimde bulunduğu iş ortamlarında kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayan bir araç olduğunu ifade etmektedir. Genel bir ifadeyle ise mesleki doyum bireyin yaptığı işten hoşnut olması ve haz almasıdır (Aşık, 2010).

Tanımlar incelendiğinde görülmektedir ki bireylerin yaptıkları işin sonucunda elde ettikleri kazançların beklentilerinden fazla olması, onların memnuniyetini arttırarak işe karşı olumlu duygu ve tutum geliştirmelerini sağlamaktadır. Bireylerin mesleklerine karşı geliştirdikleri olumlu duygu ve tutumlar onların performanslarını arttırmakta ve işte yaşadıkları mutluluğun sosyal hayatlarına da aktarılmasını sağlamaktadır. Bu sebeple bireylerin mesleki doyuma ulaşmalarını etkileyen faktörler bilinmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır.

2.2.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Bireylerin çalışma ortamlarında mesleki doyumlarını etkileyen birçok etmen bulunmaktadır (Bahçalı, 2020; Cano ve Miller, 1992; Davis, 2004; Lam, 1995; Locke, 1976; Mullins, 1996). Bu etmenler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki alt boyutta incelenmektedir (Balcı, 1985; Lawler, 1994; Urhan, 2014). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kıdem ve kişilik gibi etmenler bireysel faktörleri, mesleğin özellikleri, örgüt iklimi, sosyal ilişkiler, maaş ve ödüller gibi etmenler de örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Arslan, 2006).

2.2.2.1. Bireysel faktörler

Bireysel faktörler bireylerin kişilik özellikleri ve edindikleri hayat tecrübelerinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda birey kaynaklı faktörlerin mesleki doyumla ilişkisi incelenmiş ve bazı özellikler üzerinde durulmuştur (Başaran, 2000; Bernal ve diğ., 2005; Booysen, 2008; Çetin, 2011; Gürkan ve diğ., 2017; Karaman, 2018; Özpehlivan, 2018; Sarıkaya, 2019). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, statü, kıdem, hizmet süresi ve kişilik bu faktörler arasında yer almaktadır.

a) Yaş

Alanyazın incelendiğinde araştırmaların birçoğunda yaş ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu gözlenmektedir (Kaya, 2014; Kumaş ve Deniz, 2010; Ololube, 2006). Bireyin yaşı arttıkça tecrübe ve beceri kazanmasına bağlı olarak mesleki doyum düzeyinde de artış görülmektedir (Korkutan, 2018; Sıgı ve Basım, 2006). Herzberg yaş ile mesleki doyum arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Yaptığı araştırmalarda mesleğe yeni başlamış genç çalışanların mesleki doyumlarının yüksek olduğunu, 30'lu yaşlardan itibaren mesleki doyumun düşüşe geçtiğini fakat 50'li yaşlardan sonra tekrar yükseldiğini tespit etmiştir (Balcı, 1985; Clark, Oswald ve Warr, 1996; Okpara, 2006; Tahta, 1995). Bu durumun sebepleri arasında işe yeni başlayan bireylerin taze umutlar, hedefler ve beklentilerle göreve başlamaları; mesleklerinin sonraki yıllarında bu beklentilerin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığı yaşamaları ve ilerleyen yaşlarda süreci kabul edip, işleyişe ayak uydurmaları gösterilmektedir (Başaran, 2017; Clark ve diğ., 1996; Çimen ve Şahin, 2000; Tahta, 1995; Taşdan ve Tiryaki, 2008).

b) Cinsiyet

Alanyazın incelendiğinde cinsiyetin mesleki doyum konusunda kimi zaman belirleyici kimi zaman etkisiz olduğu görülmektedir (Balcı, 1985). Mesleki doyum ile cinsiyet arasında ilişki bulunan araştırmaların bazılarında kadınların mesleki doyum düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chusmir ve Parker, 2001; Kırel, 1999; Kolçak, 2012; Gezici, 2007). Kadınların mesleki doyumlarının erkeklerden yüksek olmasına sebep olarak; kadınların psikolojik ve fizyolojik yapılarının öğretmenlik için daha uygun olması, motivasyonlarının yüksek olması, kurumu benimsemeleri ve işle ilgili faaliyetleri daha çok önemsemeleri gösterilmiştir (Kolçak, 2012). Aynı zamanda kadınların sosyal hayatlarındaki sorumluluklarının fazla olması ve toplumun kadına yüklediği misyon sebepleriyle kadınların mesleklerinden beklentilerinin erkeklerin beklentilerine göre daha az olmasının mesleki doyumlarını yükselttiği düşünülmektedir (Gezer, 1998; Gezici, 2007; Keser, 2006; Kılıç, 2008). Yapılan bazı araştırmalarda ise erkeklerin mesleki doyumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ardıç ve Baş, 2002; Çimen ve Şahin, 2000; Hulin ve Smith, 1964; Samadov, 2006). Erkeklerin mesleki doyumlarının daha yüksek çıkmasının sebepleri olarak; kadınların aksine yüksek mevkilere gelme konusunda daha az zorluk yaşamaları, iş ortamında kadınlara

göre kendilerini daha iyi ifade etmeleri, iş ortamında erkelere daha fazla imkânın sunulması ve erkeklerin hedeflerine ulaşma konusunda daha istekli olmaları gösterilmiştir (Eğinli, 2009)

c) Eğitim durumu

Mesleki doyum ile bireyin eğitim durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında net bir sonuca ulaşılamamaktadır. Bazı araştırmalar eğitim düzeyi yüksek bireylerin diğer bireylere göre daha düşük doyuma sahip olduğu sonucuna ulaşırken (Barlı, Kurt ve Çabuk, 2005; Keser, 2006; Yılmaz ve Izgar, 2009); bazı araştırmalar ise eğitim seviyesinin yüksek olmasının mesleki doyumunu da yükselttiğini sonucuna ulaşımlardır (Eren, 2008; Eroğlu, 2008; Oshagbemi, 2003; Sönmezer, 2007). Eğitim düzeyinin yükselmesine bağlı olarak mesleki doyumun azalması sebepleri arasında eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin beklentilerinin de yüksek olması, kazançlar konusunda diğer çalışan ile kıyaslama içerisinde olmaları ve sonuçların farklı olduğunu gözlemlediklerinde veya beklentilerinin karşılanmadığında mesleki doyumlarının azalması gösterilmektedir (Akşit Aşık, 2010; Cığerci, 2004; Demir, 2001). Eğitim durumuna bağlı olarak mesleki doyumun yükselmesinin sebepleri ise bireylerin hedeflerini gerçekleştirmeleri, daha fazla imkân ve olanağa sahip olmaları ve daha kaliteli işlerde çalışabilmeleri gösterilmektedir (Sönmezer, 2007).

d) Medeni durum

Yapılan araştırmalarda bireylerin medeni durumlarının mesleki doyumları ile ilişkisine dair kesin sonuçlara ulaşılamamıştır. Bazı araştırmalar medeni durum ile mesleki doyum arasında ilişki bulamamıştır (Toker, 2007; Soyer ve diğ., 2009). Bazı araştırmalarda evli bireylerin mesleki doyumları daha yüksek çıkarken (Güner, 2007; Kaya, 2007; Sevimli ve İşcan, 2005); bazılarında ise bekâr bireylerin mesleki doyumları daha yüksek bulunmuştur (Erbil ve Bostan, 2004; Gazioğlu ve Tansel, 2006). Evli olan bireylerin düzenli bir hayatının olması ve ailelerine karşı sorumluluklarının olmasının mesleki doyumlarını arttırdığı düşünülmektedir (Güner, 2007; Kaya, 2007). Bekâr bireylerin ise özel hayatlarında evlilere göre daha az sorumluluklarının olması mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek çıkmasına sebep olarak gösterilmektedir (Erbil ve Bostan, 2004; Gazioğlu ve Tansel, 2006).

e) Kıdem

Kıdem yılı ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar incelendiğinde kesin bir sonuca varılamadığı görülmektedir. Bazı araştırmalar bireylerin kıdemleri arttıkça mesleki doyumlarının başta azaldığı; fakat kıdem ilerledikçe attığı sonucuna ulaşırken; bazı araştırmalar da bireylerin kıdemlerinin arttıkça mesleki doyumlarının da arttığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Kıdemi arttıkça mesleki doyumları azalan bireylerin mesleklerinin başında beklentilerin yüksek olması ve bunların karşılanmaması; mesleki doyumları artan bireylerin de mesleklerinde daha gerçekçi bakış açıları edinmeleri, var olanı kabul etmeleri ve kıdemleri sonucunda artan mevki ve ücretlerden memnuniyet duymaları sebep olarak gösterilmiştir (Bil, 2012; Bingöl, 1997, s. 83; Kalebaşı, 2014; Öcal, 2011).

f) Statü

Statü ve mesleki doyum ilişkisini inceleyen araştırmaların çoğunluğunda aynı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin statüleri arttıkça mesleki doyum düzeyleri de artmaktadır. Bunun sebebi olarak, bireylerin mesleklerinde yükselme isteklerinin gerçekleşmesi, aldıkları ücretlerin farklılaşması ve daha fazla imkân ve yetkiye sahip olmaları gösterilmektedir (Karaman, 2018; Özcan, 2006; Söylemez ve diğ., 2005; Uyargil, 1988, s. 26). Diğer taraftan yapılan araştırmalarda aynı örgütte çalışıp aynı statüye sahip bireylerin farklı ücret almaları, düşük ücret alan bireyler için olumsuz sonuçlar oluşturabileceği ve buna bağlı olarak mesleki doyumlarının azalabileceği ifade edilmiştir (Gemmil ve Heisler, 1972; Lawler ve Porter, 1967; Sprector, 1986; Thozhur ve diğ., 2006).

g) Kişilik

Yapılan araştırmalar incelendiğinde bireylerin kişilik özellikleri ile mesleki doyumları arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmalarda elde edilen sonuçlara göre özgüveni ve benlik algısı yüksek, ayakları üzerinde durabilen, kararlı, bağımsız, girişken ve açık fikirli bireylerin mesleki doyumlarının; özgüveni düşük, topluma uyum sağlamakta zorlanan, ilgi ve yeteneklerinin farkında olmayan, gergin ve stresli bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Çalışkan, 2005; İşcan ve Sevimli, 2005; Locke, 1976, s. 1303; Yılmaz, 2007). Çağın en büyük sorunlarından olan stres ve kaygının bazı kişilik özellikleri üzerinde daha fazla olumsuz etkiye sahip olduğu görülmektedir. Aşırı stres ve kaygı yaşayan bireylerin mesleklerinde doyuma ulaşamadıkları gözlemlenmektedir (Gemmil ve Heisler, 1972; Yılmaz, 2007).

2.2.2.2. Örgütsel faktörler

Bireysel faktörlerle birleştğinde bireylerde mesleki doyuma veya doyumsuzluğa sebep olan örgüt temelli unsurlara örgütsel faktörler denilmektedir. Alanyazın incelendiğinde maaş, işin niteliği, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, ödül sistemi ve terfi kavramlarının üzerinde en çok durulan faktörler oldukları görülmektedir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Bahçalı, 2020; Eskibağ, 2014; Davis, 1998; Özek, 2019; Sarıkaya, 2019).

a) *Maaş*

Bireylerin yaptıkları işin karşılığı olarak aldıkları ücretin yeterli veya yetersiz olması onların mesleki doyumlarında belirleyici rollere sahip olabilmektedir. Birey gelir-gider dengesinde yeterli ücret aldığı sonucuna ulaştığında mesleki doyumunu artmaktadır. Fakat beklenti ve ihtiyaçları karşılayabilecek düzeyde ücret alınmadığı durumlarda bireyde performans ve motivasyon düşüklüğüne bağlı olarak mesleki doyumda azalma gözlemlenmektedir (Bil, 2012; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Folger ve Konovsky, 1989; Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959; İnce, 2005; Jabnoun ve Yen, 2001; Sevimli ve İşcan, 2005; Türk, 2007).

b) *İşin niteliği*

Yapılan işin niteliği ile mesleki doyum arasındaki ilişki incelendiğinde işin niteliğinin mesleki doyum açısından önemli olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda risk taşımayan, sonucu belli olan ve monotonlaşan işlerde çalışan bireylerin mesleki doyum düzeylerinin; risk alan, sonucunun önceden kestirilmediği, kontrolün devamlı olduğu ve yaratıcılığın ortaya koyulabildiği işlerde çalışan bireylere göre daha düşük olduğu görülmektedir (Bölüktepe, 1993; Gemmil ve Heisler, 1972; Günbayı, 2000; Robbins, 1994; Spector, 1986; Tutar, 2014).

c) *Çalışma ortamı*

Yapılan araştırmalarda bireylerin mesleklerindeki çalışma ortamları ile mesleki doyum arasında ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin çalışma ortamlarındaki fiziksel koşullar, konfor, güvenlik ve iş giriş-çıkış saatleri gibi faktörler mesleki doyumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Başaran, 2000, s. 220; Bil, 2012; Erdoğan, 1996; Luthans, 1995, s. 128; Oshagbemi, 2000; Özdemir, 2020; Robbins, 1994, s. 192). Okul ve sınıf ortamları ile ilgili bazı faktörlerin eksik ya da gereğinden fazla olması öğretmenlerin mesleki doyumlarında azalmaların yaşanmasına sebep olmaktadır. Yapılan araştırmalarda bu

eksiklikler; sınıfın temizlenmemesi, ders materyallerin sayıca yetersiz veya kullanışsız oluşu, ders programının yoğunluğu, okul binasının ve sınıfların fiziksel koşullarının eğitime elverişsiz oluşu, öğrenci sayılarının gereğinden fazla oluşu, gürültü, havasızlık, sıcaklık, aydınlatmada yaşanan sıkıntılar ve okula ulaşımın zorluğu olarak ifade edilmektedir (Demir, 2001).

d) Çalışma arkadaşları

Bireylerin zamanının büyük bir bölümünü geçirdiği çalışma ortamlarında birlikte çalıştıkları kişiler ile kurdukları iletişimin kalitesi ve karşılıklı geliştirilmiş güven veya güvensizlik duyguları bireylerin mesleki doyumlarını olumlu veya olumsuz yönlerde etkileyebilmektedir (Ağan, 2002; George ve Jones, 1996). Çalışanlar arasında geliştirilen güven bağı, işbirlikçi yaklaşımlar, bilgi alışverişleri, yardımseverlik, doğru iletişim kuruma ait hissetmelerini sağlamakta ve buna bağlı olarak çalışanların mesleklerinde yaşadıkları doyum artmaktadır (Eren, 2008, s. 122; Eroğlu, 2008; Özek, 2019; Rokka ve Kostanski, 2001).

e) Ödül sistemi

Çalışanlar arasında performansı yüksek olan bireylerin ödüllendirilmesine yönelik bir sistemin olması o bireylerin motivasyon ve doyum düzeyini arttırmakta ve diğer bireyler için teşvik niteliği taşımaktadır (Folger ve Konovsky, 1989; Hackman ve Oldham, 1974; Luthans, 1973; Şen, 2011).

f) Terfi

Bireylerin iş hayatlarındaki çabalarının, birikim ve tecrübelerinin sonucu olarak kariyerlerinde yükselme hedefleri bulunmaktadır. Çalıştıkları kurumlarda bu beklentilerin karşılanacağını bilmek onların performansının ve iş doyumunun yükselmesini sağlayan motivasyon kaynağı olarak görülmektedir (Erdoğan, 1996, s. 85; Francesconi, 2001; Kantar, 2010; Pergamit ve Veum, 1999). Bazı araştırmacılar terfi kavramının adalet ile ilişkilendirildiği görünüşünü savunmaktadırlar. Çalışanlara sunulan terfi imkânlarının eşit ve adaletli dağıtılması onlarda mesleki doyumun artmasını sağlarken; adil ve eşit olmayan yaklaşımların mesleki tatminsizliğe yol açacağı vurgulanmaktadır (Folger ve Konovsky, 1989; Nauman, 1993; Özdemir, 2006; Sweeney ve McFarlin, 1997).

2.2.3. Mesleki Doyum Kuramları

Araştırmacılar mesleki doyum kavramını farklı açılardan ele alarak doyuma ve doyumsuzluğa sebep olan etmenleri incelemişlerdir. Araştırmacıların bazıları “*Nasıl?*” sorusuna cevap ararken; bazıları “*Ne?*” sorusuna cevap aramıştır. Bunun sonucunda içerik (kapsam) ve süreç kuramları olarak iki kuram grubu ortaya çıkmıştır. İçerik kuramları bireylerin hangi ihtiyaç ve faktörlerle motive olduğuna odaklanırken; süreç kuramları bireyleri motive etmek için hangi yollara ihtiyaç duyulduğuna cevap aramışlardır (Oksay, 2005; Şahin, Tabak ve Tabak, 2017).

İçerik (kapsam) kuramları; Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg’in İki Etmen Kuramı, McClelland Başarma Güdüsü Kuramı, Alderfer’in ERG (Existence, Relatedness, Growth) Kuramı olmak üzere dört yaklaşımdan oluşmaktadır. Süreç kuramları ise; Adams’ın Eşitlik Kuramı, Vroom’un Beklenti Kuramı, Amaç Kuramı ve Pekiştirme Kuramı olarak sıralanabilir.

2.2.3.1. İçerik (kapsam) kuramları

İçerik kuramlarında araştırmacılar bireylerin davranışlarındaki kaynağa yönelerek, bireyleri nelerin motive ettiğine odaklanmışlardır. İçerik (kapsam) kuramları; Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg’in İki Etmen Kuramı, McClelland Başarma Güdüsü Kuramı ve Alderfer’in ERG Kuramıdır.

a) Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow 1943 yılında motivasyon teorisini ileri sürerek, bireylerin varoluş itibarıyla içlerinde kendiliğinden oluşan, bireyin amaçlarına ulaşmasına yardım eden ve beş kategoriden oluşan ihtiyaçlar hiyerarşisinin olduğunu ortaya koymuştur. Birey, içerisinde yer aldığı çevresel faktörlere göre bu ihtiyaçları karşılama arzusunda olup, amaçlarını en çok ihtiyacı olandan başlatarak ilerletmektedir (Güzel ve Barakazı, 2018). Maslow bu ihtiyaçları beş kategoride ele almıştır. Maslow’a göre bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için aşamaların her birini sırasıyla geçmesi gerekmektedir. Bu hiyerarşiye göre birey alt basamaklardaki ihtiyaçları karşılamadan bir üst basamağa geçememektedir (Kula ve Çakar, 2015; Tecer, 2011).

Maslow’un ihtiyaçlar piramidindeki beş kategori şu şekilde açıklanmaktadır. Birinci basamak olan fizyolojik ihtiyaçlar, yaşamı devam ettirmeyi sağlayan yeme, içme, uyku gibi temel ihtiyaçları içermektedir. Bireyin temel ihtiyaçları karşılandıktan sonra çıkabildiği diğer basamak güvenlik ihtiyacıdır. Bireyin kendini güvende

hissetmesini sağlayacak her ihtiyaç bu basamağa dâhil olmaktadır. Sevgi ve aidiyet ihtiyacı, bireyin temel ve güvenlik ihtiyacı karşılandıktan sonra ulaştığı basamaktır. Sevme, sevilme, birine, bir gruba veya bir yere ait olma isteği olarak ifade edilmektedir. Piramidin dördüncü basamağı saygı ve estetik ihtiyacıdır. Bu basamak bireylerin sosyal statü kazanma, saygın olma, değer görme ve estetik duygularını geliştirecek sanatsal aktivitelere yönelme gibi ihtiyaçlarını temsil etmektedir. Hiyerarşinin son basamağı kendini gerçekleştirmedir. Bireyin tüm ihtiyaçları karşılandıktan sonra asıl varmak istediği basamaktır. Bu basamakta birey kendi ihtiyaçlarından ziyade toplumsal ihtiyaçlara yönelmekte ve kolektife hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda bu basamak bireyin kendi kimliğini aradığı ve yaratıcı faaliyetlerde bulunduğu basamaktır (Çetinkanat, 2000, s. 12-13; Yavuzkurt, 2017).

Maslow'un ihtiyaçlar piramidinde yer alan beş temel ihtiyacın, bireyin etkileşim içerisinde olduğu iş, aile ve okul gibi sosyal çevrelerdeki bireyler tarafından doyurulması gerekmektedir (İlgar ve Coşgun, 2006, s. 101). Örgütlerde ise çalışanların ihtiyaçlarını belirleme ve giderme konularında çalışmalar yapmak yöneticilerin görevleri arasındadır. Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması motivasyonlarını ve mesleki doyumlarını artmasına katkı sağlayacaktır.

b) Herzberg'in İki Etmen Kuramı

Herzberg ve arkadaşları Maslow'un kuramından yola çıkarak 1959 yılında dokuz ayrı bölgeden, 200 mühendisin ve muhasebecinin katılımıyla bir çalışma yapmışlardır (Menteşe, 2007). Yaptıkları araştırmada iş ortamlarında bazı faktörlerin eksikliğinin mesleki doyumunu azalttığını; fakat aynı faktörlerin varlığının mesleki doyumunu yükseltmek yerine nötr hâle getirdiğini ifade etmişlerdir (Luthans, 1992, s. 151). Araştırma sonucunda bireylerin çalışma ortamlarında mesleki doyumlarını etkilediği düşünülen hijyen (koruyucu) ve güdüleyici olmak üzere iki faktörün olduğu belirtilmiştir (Tan, 2012).

Hijyen (koruyucu) faktörler; bireylerin iş ortamlarında olması gereken standartlaşmış koşullar ve durumlardır. Örneğin güvenlik, temizlik, uygun maaş, sosyal güvence, iş güvenliği, çalışanlar ve yöneticilerle olan ilişkiler, statü ve terfi gibi dış faktörlerin olmaması bireylerin mesleki doyumunda düşüşe sebep olurken, bu faktörlerin var olması mesleki doyumlarında artışı sağlamamaktadır (Paksoy, 2002, s. 100).

Güdüleyici faktörler ise bireylerin iş ile ilgili olumlu tutum kazanmalarını sağlayan içsel motivasyon kaynaklarıdır. Başarılı olma, sorumluluk alma ve gelişme imkânları sağlama gibi faktörleri içermektedir. Bu faktörlerin kabul edilebilir bir düzeyde olması gerekmektedir. Aksi takdirde bireyin mesleki doyumunda düşüşe sebep olmaktadır (Kantar, 2010, s. 58).

c) Mccelland Başarma Güdüsü Kuramı

Maslow gibi Mccelland da insan ihtiyaçlarını sınıflandıran araştırmacılardandır. Mccelland'a göre bireylerin sergiledikleri davranışların altında onları o davranışı yapmaya iten bir motivasyon; diğer bir ifadeyle güdüleyici bulunmaktadır. Bu kuramda sınıflandırma ihtiyaçlardan ziyade güdüleyiciler üzerinde yapılmaktadır (Küçükçivil, 2019). Mccelland'ın başarı güdüsü kuramı güçlü olma gereksinimi, ait olma gereksinimi ve başarı gereksinimi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır (Tütüncü, 2009).

İş ortamında bazı çalışanlar diğerleri üzerinde egemenlik kurma, onları etkileme ve yönetme gibi isteklerde bulunabilmektedir. Bu, onların güçlü olma ihtiyacının sonucunda ortaya çıkan bir davranıştır. Güçlü olma ihtiyacına sahip bireyler çoğunlukla üst düzey yönetici pozisyonlarında çalışarak diğer çalışanları etkisi altına almaya çalışmaktadırlar (Can ve diğ., 1984, s. 247; Eren, 2004; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001, s. 129).

Sosyal bireyler için kişiler arası iletişim ve ilişkiler büyük öneme sahiptir. Bu bireyler için çalıştıkları ortamdaki iş arkadaşları veya yöneticileri ile iletişim kurmak büyük önem taşımaktadır. Ait olma (ilişki kurma) ihtiyacının yüksek olduğu bireyler yöneticiler tarafından rahat ilişki kurabilecekleri, sosyal veya iletişimsel bölümlerde görevlendirilirlirse bu ihtiyaçları karşılanmış olacak ve buna bağlı olarak da hem kişinin hem örgütün performans ve verimliliğinin artmasını sağlanacaktır (Can ve diğ., 1984, s. 247; Kağan, 2005).

Başarı gereksinimi yüksek olan bireyler iş ve normal hayatlarında kendilerine hedefler koyarak, bu hedeflere ulaşmayı ve sonucunda da takdir edilmeyi beklemektedir. Başarma güdüsünün fazla olduğu bu bireyler başarı ihtiyacını karşılayabilmek için pek çok davranış sergilemektedirler (Argon ve Eren, 2004, s. 65; Koçel, 2003, s. 643).

Yaklaşımında belirlenen üç ihtiyaç bireylerde aynı anda veya farklı zamanlarda görülebilmektedir. Bireylerin sosyal alanlardaki iletişimleri arttıkça ihtiyaçlarının farkına varma eğilimleri de o denli artmaktadır. Bireyin başarısının artması bu ihtiyaçların şiddetini ve görülme sıklığını arttırmaktadır. Başarı güdüsü kuramına göre ihtiyaçlar kendiliğinden ortaya çıkmamakta, zamanla öğrenilmektedir (Turan, 2016).

d) Alderfer ERG Kuramı

Alderfer'in ERG kuramı da Mccelland'ın başarı kuramı gibi üç alt boyuttan oluşmaktadır. Maslow'un hiyerarşisinden yola çıkılarak tasarlanan bu kuramda var olma, ilişki kurma ve gelişme gibi ihtiyaçlar yer almaktadır (Başaran, 2008). Bu kuramda ihtiyaçlar belirli bir hiyerarşik düzene sahiptir. Basamaklardaki bir ihtiyaç karşılanmadığı takdirde birey bir alt basmağa ait ihtiyaçlara yönelik davranış sergileme eğilimi göstermektedir. Bu ihtiyaçlar bireyi tek tek etkileyebileceği gibi aynı anda da etkileyebilmektedir (Bayram, 2020).

2.2.3.2. Süreç kuramları

Süreç kuramları, kapsam kuramlarının aksine bireylerin davranışlarının kaynağını değil, örgütsel davranışlarının sonuçlarını ele almaktadır (Bayram, 2020). Süreç kuramları, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Vroom'un Beklenti Kuramı, Amaç Kuramı ve Pekiştirme Kuramı şeklinde sınıflandırılmaktadır.

a) Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilen "Eşitlik Kuramı"na göre bireylerin motivasyonunu oluşturan temellerden biri de eşit davranılma isteğidir (Önen ve Kanayran, 2015). Bireyler iş hayatlarında performansları sonucu elde ettikleri kazanımları kendilerine denk gördükleri diğer bireylerin kazanımları ile karşılaştırmaktadırlar. Çalıştıkları kurumlarda emek, çaba ve özveri sergileyen çalışanlara, karşılığında maaş, prim ve terfi gibi ödüller sunulmaktadır. Bu imkânların sunulduğu bireyler verilen ödülü kendisine denk gördüğü iş arkadaşlarına verilen ödüllerle kıyaslamaktadırlar. Bu kıyaslama sonucunda eşit davranılmadığını düşünen bireylerin mesleki doyumları azalmakta, davranışın eşit olduğu kanısına varan bireylerin ise mesleki doyum düzeylerinde artış görülmektedir (Türk, 2007; Bal, 2018). Bu sebeple örgüt yöneticileri örgütsel adalet konusunda her çalışana eşit davranmalıdır. Çalışanlarda eşitsizlik ve adaletsizlik algısı oluşturacak davranışlardan da kaçınmalıdır (Tok, 2004).

b) Vroom Beklenti Kuramı

Vroom beklenti kuramında bireylerin davranışlarını etkileyen asıl etmenin ödül olduğunu öne sürmektedir. Gösterdikleri davranışın sonucunda beklentilerine ulaşan bireylerin motivasyonlarında devamlılık sağlanmaktadır. Bireyler beklentilerinin karşılanmayacağı algısına kapıldıklarında ise davranışların sürekliliğini sağlayacak yeterli motivasyon sağlanamamaktadır (Demir, 2007; Kuşluvan, 2008; Tan, 2012).

Bireyler çalıştıkları ortamlarda birtakım beklentiler oluşturmaktadır. Bu beklentilerinin karşılanacağına dair oluşturdukları güven motivasyonlarını ve performanslarını yükseltmektedir. Bireylerin motivasyonlarının yükselmesi ise mesleki doyumlarını arttırmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009). Bu kuramda önemli olan bireyde ihtiyacını karşılama ve ödül kazanma gibi düşünceler oluşturarak beklenti geliştirmesini sağlamaktır. Yüksek beklenti içerisine giren bireyler sonuca çabucak ulaşma isteği ile daha yüksek performanslar sergilemektedirler (Keskin, 2014).

c) Locke'un Amaç Kuramı

Bireyler çalıştıkları kurumlarda görev ve sorumlulukları doğrultusunda kendilerine hedefler belirlemektedirler. 1968 yılında Locke ve Latham tarafından geliştirilen amaç kuramına göre belirlenen bu hedefler kişi için güdüleyici olup, performansına olumlu etki etmektedir. Daha yüksek hedef belirleyen ve o amaca ulaşmada zorluk yaşayan bireyler diğer çalışanlara göre daha fazla güdülenmekte ve daha yüksek mesleki doyum yaşamaktadır. Bu sebeple bu yapıdaki bireylerin olduğu kurumlarda yöneticiler amaçlara ulaşım konusunda çalışanlara geri bildirim vermeli ve yüksek hedefler belirleme konusunda onlara yardımcı olmalıdırlar (Çetinkanat, 2000, s. 23; Kağan, 2005; Koçel, 2010, s. 525).

2.3.4. Öğretmenlerde Mesleki Doyum

Her birey gibi öğretmenler de geçimlerini sağlama, ihtiyaçlarını karşılama, toplumsal düzene ayak uydurma, kendini geliştirme ve ilerleme gibi kaygılar yaşayabilmektedir. Bunların yanı sıra öğretmenlik mesleği de yapısı gereği onlara büyük sorumluluklar yüklemektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin kendi sağlıkları ve toplumun sağlığı için mesleki ve sosyal hayatlarında huzurlu ve mutlu olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin çalışma ortamlarında yaşadıkları memnuniyet duygusu ve buna bağlı olarak mesleklerine karşı geliştirdikleri tutumlar mesleki doyum olarak

değerlendirilmektedir (Vural, 2004). Zembylas ve Papanastasiou'a (2005) göre öğretmenlerde mesleki doyumu öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecine dair geliştirdikleri beklenti ve istekler ile bu süreci nasıl algıladıkları arasındaki ilişkiye dayanan bir olgu olarak ifade etmektedirler.

Öğretmenler bulundukları konum, meslek yaşantıları, görev ve sorumlulukları ve örgütsel davranışları ile birçok araştırmanın konusu haline gelmişlerdir (Afat ve Arslan, 2019; Kaya, 2015; Keskinkılıç Kara ve Oğuz, 2016; Keskinkılıç Kara ve Yıldırım, 2018; Keskinkılıç Kara, Zafer Güneş ve Tüysüzler, 2021; Vatansever Bayraktar, Kadioğlu Ateş ve Afat, 2019). Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ve bunu diğer kavramlarla ilişkisi gün geçtikçe önem kazanmış ve araştırmalarda daha çok yer almaya başlamıştır. Yapılan çalışmalarda öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde farklılıklar olduğu görülmektedir (Bahçalı, 2020; Bil, 2018; Özek, 2019; Sarıkaya ve Keskinkılıç Kara, 2020; Şahin, 2013; Yılmaz ve İzgar, 2009). Bu farklılıklardan yola çıkarak öğretmenlerin bazılarının mesleklerinde doyuma ulaştıkları; bazılarının ise mesleki doyuma ulaşamadıkları ifade edilmektedir (Günbayı, 2001; McNally ve Blake, 2006; Ololube, 2006). Öğretmenlerin mesleki doyumlarında gözlenen farklılıklar birey veya örgüt temelli olabilmektedir. Öğretmenlerin kişilik özellikleri, yöneticilerin tutum ve davranışları, okul kültürü, imkân ve olanaklar, gelişme fırsatı, takdir edilme durumu, eğitime duyulan ilgi ve veli ilişkileri gibi faktörler öğretmenlerin mesleki doyumları için belirleyici nitelikte olabilmektedir (Bilgin, 1986; Çetin ve Özcan, 2004; Thekedam, 2010).

Mesleki doyuma ulaşp ulaşmama durumları birtakım sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Mesleki doyuma ulaşan öğretmenlerde bu sonuçlar olumlu tutum ve davranışlara dönüşürken; mesleki doyuma ulaşamayan bireylerde olumsuz tutum ve davranışlara dönüşmektedir (Erdoğan, 2013; Karadağ, 2013). Meslekte yaşanan doyumun iletişimi güçlendirme, başarıyı, verimliliği ve performans arttırma gibi olumlu sonuçlarının olması mesleki doyumu öğretmenler için de önemli hâle getirmektedir. Mesleki doyumu yüksek olan öğretmenlerin öğrenciler, eğitim paydaşları ve sosyal çevresi ile daha sağlıklı ilişkiler kurdukları görülmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Aynı zamanda mesleki doyumu yüksek olan öğretmenlerin okula ve mesleğe olan ilgileri ve istekleri artmakta ve buna buna bağlı olarak performansları da artmaktadır (Alıcı ve Yalçinkaya, 2019). Öğretmenlerdeki performans artışı sundukları eğitimin verimliliğini, öğrencilerinin başarısını ve buna

bağlı olarak okulun başarısını arttırmaktadır (Balcı, 2004; Tunacan ve Çetin, 2009). Mesleki doyumu yüksek olan öğretmenlerin destekleyici, yenilikçi, aktif, yaratıcı, keşfetmeye ve ilerlemeye açık tavırlar sergiledikleri görülmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2004). Bu durum öğrenciler için iyi birer rol model olmalarını sağlamaktadır (Demir, 2007; Çubukçu ve diğ., 2012).

Mesleki doyumu düşük olan öğretmenlerde performans düşüklüğü, iletişim sorunları, devamsızlık, yabancılaşma, tükenmişlik, aşırı stres, çatışma, işten ayrılma isteği ve mutsuzluk gibi olumsuz sonuçlar gözlemlenmektedir (Canbay, 2007; Çetinkanat, 2000; Güzel, 2019; Tın, 2010; Türkyıldız Gür, 2019; Yılmaz, 2009; Yiğit, 2007). Sıradanlaşan eğitim ortamları, takdir edilmeme, desteklenmeme, öğrencilerin disiplin sorunları, imkân ve olanakların sınırlılığı gibi sebepler öğretmenlerde mesleki doyumun azalmasına sebep olabilmektedir (Hargreaves, 1994; Little, 1996; Nias, 1996; Thekedam, 2010). Mesleklerinde sorun yaşayan ve mutsuz olan öğretmenler okullara yabancılaşma eğilimi gösterebilmekte ve tükenmişlik duygusuna kapılabilmektedirler (Filiz, 2014; Gençay, 2007; Güzel, 2019; Karataş ve Güleş, 2010). Aynı zamanda mesleklerinde yaşadıkları sorunlar ve mesleki doyumlarının azalması okul ve sosyal hayatlarında iletişimsel problemler yaşamalarına neden olabilmektedir. Tüm bunlara bağlı olarak okul içi performansları düşmekte ve eğitimdeki verimlilik olumsuz etkilenmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Mesleki doyumda azalma yaşayan öğretmenler olumsuz tutum ve davranışlar sergileyerek meslektaşlarının da doyumlarının azalmasına neden olabilmektedir (Yılmaz, 2009; Yılmaz ve Izgar, 2009). Bu sebeple kurumsal veya mahalli düzeyde önlemler alınmalı, öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşmaları sağlanmalıdır (Bozanoğlu, 2020).

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ve mesleki doyumun diğer kavramlarla ilişkisi üzerine bazı araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalardan bazıları şu şekildedir:

Özdemir (2020) ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Edirne ili ve Uzunköprü ilçesi merkezlerindeki kamuya ait ortaokullarda görev yapan 210 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel güven algılarının orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Mesleki doyum ile bazı demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Öksüz ve Yiğit (2020) Sivas ilinde 361 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada öğretmenlerin bilinçli farkındalık ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşma durumları incelenmiştir. Araştırma sonucunda bilinçli farkındalık ve mesleki doyum arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerinin kıdem yılı arttıkça mesleki doyumlarının arttığı sonucu elde edilmiştir.

Kesdek (2019) meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesinde mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan 340 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda meslek ve kültür öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Buna karşın öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ‘kısmen doyumlu’ olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumlarının kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Güzel (2019) halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırma İstanbul ilindeki halk eğitim merkezlerinde görev yapan kadrolu öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyumları ile cinsiyet, mesleki kıdem, yaş ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Aynı zamanda öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin mesleki doyumun yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taş ve Selvitopu (2018) lise öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi konulu bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya Ankara ili Altındağ ve Mamak ilçesinde görev yapan 290 lise öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin, yaş, kıdem ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin mesleki doyumlarını yordadığı belirlenmiştir.

Akbulut (2015) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya Ankara ili Altındağ ve Çankaya ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 382 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyumları yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile mesleki doyumları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Filiz (2014) öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi konulu araştırma yapmıştır. Araştırmaya İstanbul ili Üsküdar ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 341 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, hizmet yılı, öğrenim durumu demografik değişkenleri ile iş doyum düzeyleri ve tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Thekedam (2010) iş doyumlarını etkileyen faktörler konulu bir araştırma yapmıştır. Hindistan'ın Kerala eyalet bölgesinde lise öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırma sonucunda; okul ikliminin ve çevresel faktörlerin mesleki doyum düzeylerini önemli ölçüde etkilediği saptanmıştır. Bunların yanı sıra öğretmenlerin mesleki hedefleri ve inançları da mesleki doyumları üzerinde etkili bulunmuştur.

Cossman ve Harris (2006) ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu konulu bir araştırma yapmışlardır. Ortaokul öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleşen araştırmada mesleki doyumu etkileyen faktörlerden biri olan okul türleri üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucuna göre özel okulda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin kamuda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yükselmesi en başta okul yönetiminin, sonrasında tüm paydaşların görevi olarak görülmektedir. Motivasyon artırıcı ödüllendirmelerin yapılması ve bu sistemde adil davranılması öğretmenlerin morallerinin, motivasyonlarının, mesleki doyumlarının, örgütsel bağlılıklarının ve yaratıcılıklarının artacağı, daha verimli bir eğitim-öğretim süreci geçirecekleri ve sonuç olarak olumlu bir okul ikliminin oluşacağı düşünülmektedir (Yıldırım, 2008).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Dünya üzerinde artan rekabet ortamıyla birlikte hızlı gelişmeler yaşanmaya başlamıştır. Bu durum iş piyasasındaki işletmelerde insan kaynağının öneminin artmasını sağlamış, bu konuda yapılan yatırımlar atılarak, mevcut insan kaynağından daha fazla yararlanmak hedeflenmiştir (Çavuş ve Gürdoğan, 2008). Bu hedef doğrultusunda işverenler var olan kaynağı korumak ve yüksek verimlilik alabilmek için çalışanlarını örgüte bağlamaya çalışmışlardır (Kılınç, 2013).

Örgütsel bağlılık kavramının örgütlerdeki etkisi ve önemi araştırmacıların da dikkatini çekmeyi başarmıştır. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın yöneticiler ve çalışanlar tarafından benimsenen ve üzerinde sıkça durulan bir kavram olduğu ortaya konulmuştur (Becker ve diğ., 1996; Feldman ve Moore, 1982, s. 2; Özsoy ve diğ., 2004; Suliman, 2002; Uygur, 2007; Valentine ve diğ., 2002; Yılmaz, 2009). Farklı disiplinlerde farklı açılardan değerlendirilen örgütsel bağlılığın tek bir tanımı bulunmamaktadır (Balay, 2000; Davis ve Nestrom, 1989; Reichers, 1985; O'Reilly ve Chatman, 1986; Schwenk, 1986; Yüksel 2000). Yüksek derecede duygu yoğunluğu olarak ifade edilen bağlılık, bireylerin kişilere, kurumlara ve düşüncelere karşı olan sorumluluklarını ve ait olma duygularını arttıran bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Balay, 2000, s. 14; Ergun, 1975). Örgütsel bağlılık ise çalışanların içinde bulunduğu örgüt ile uyum içerisinde olması, örgüt amaçlarına yönelik hareket etmesi, örgütün emeğinin karşılığını vereceğine inanması ve örgütün bir parçası olarak kalma bilincinde olması şeklinde tanımlanmaktadır (Güçlü, 2006). Burchanan (1974) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte ait amaç ve değerleri benimseyerek onlarla özdeşleşmesi olarak tanımlamaktadır. Allen ve Meyer ise örgütsel bağlılığı, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi ortaya koyan ve çalışanlar için örgütte çalışma konusunda istek uyandıran psikolojik bir yaklaşım olarak ifade etmişlerdir. Eğitim örgütlerinde ise örgütsel bağlılık, yönetici ve öğretmenlerin okul ve eğitim sistemine yönelik belirlenen amaç, değer ve beklentileri içselleştirme dereceleri olarak değerlendirilmektedir (Celep, 2000).

Örgütsel bağlılık, örgüt ile çalışanlar arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkmaktadır (Sarıdede, 2004). Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt içerisinde sergiledikleri tutumları ve davranışları açıklama konusunda rehber görevi görmektedir (Bakhshi, Kurmar ve Rani, 2009). Örgütsel bağlılık gösteren çalışanların, örgütle ilgili etkinliklere aktif rol aldıkları görülmektedir. Aynı zamanda örgütte kalıcı olma ve örgüt amaçlarına ulaşılmasına katkı sağlama konularında da diğer çalışanlara nazaran daha istekli olmaktadır. İşten ayrılmanın yordayıcısı olarak görülen iş doyumu zamanla yerini örgütsel bağlılığa bırakmakta ve bağlılık işten ayrılmama konusunda önemli bir yordayıcı konumuna gelmektedir (Balcı, 2003, s. 27-28). Örgütler devamlılığını sağlayabilmek için ücret artışı ve terfi gibi ödüller ile çalışanların örgütten ayrılma durumlarını önlemeye çalışmaktadırlar (Çetin, 2004, s. 90).

Çalışanların örgütlerden beklentisi kendilerini gösterebilecekleri ve bilgi, beceri ve yeteneklerini sergileyebilecekleri iş ortamlarının oluşturulmasıdır. Örgütler çalışanların beklentilerini dikkate alarak bu ortamları sağladıklarında çalışanlar görevlerini yapabileceklerinin farkına varmakta, verilen işlerde daha fazla görev almakta ve örgütün birer parçası olduklarını hissetmeye başlamaktadırlar (Balcı, 2003, s. 27-28). Çalışanların örgüt içerisinde kendilerini keşfetmesi, verilen görevleri istekle yapmaları ve örgütün birer parçası olduklarını düşünmeleri örgüt içerisindeki verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Balay, 2000, s. 85-92; Çetin, 2004). Bu durum da örgütsel bağlılığın örgütler için önemli bir unsur haline gelmesini sağlamaktadır.

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Günümüzde kendilerini rekabetçi bir dünyanın içerisinde bulan örgütler, varlıklarını sürdürebilmek için sürece ayak uydurmaya çalışmakta ve önlerine çıkan sayısız problemle uğraşmaktadırlar. Rekabet ağında kendilerine yer edinmeleri ve rakiplerini geride bırakmaları için var olan kaynakları doğru ve verimli kullanılmaları gerekmektedir. Bu kaynaklar içerisinde rekabette ilerlemeyi sağlayacak en önemli kaynağın çalışanlar olması örgütler için örgütsel bağlılığı önemli hale getirmektedir (Bolat ve Bolat, 2008; Budak, 2009; İnce ve Gül, 2005, s. 13; Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

Çalışanlarının örgüte bağlılığı örgütün verimini ve başarısını arttıran en önemli faktör olarak görülmektedir. Bu nedenle her örgüt, çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasını istemektedir (Ergun Özler ve diğ., 2008). Örgütsel bağlılığın artması çalışanların problem oluşturan bireyler olmak yerine çözüm üreten bireyler olmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde huzurlu ve mutlu bir örgüt iklimi oluşturulmakta ve buna bağlı olarak örgütün devamlılığı sağlanmaktadır. Bu sebeple örgütler için çalışanların bağlılıkları büyük önem taşımaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 13-14).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlardan oluşan örgütlerin başarı ve verimlilik oranlarının arttığı ve çalışanların işe geç kalma, işten ayrılma ve işe gelmeme gibi problemlerin görülme olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir. (Balay, 2000, s. 85-92; Becker ve diğ., 1996; Çetin, 2004; Suliman, 2002). Bulundukları örgütlerin amaçlarını benimseyerek, o amaca ulaşma konusunda katkı sağlayan çalışanlar örgüte rekabet etme gücü kazandırmaktadırlar. Çalışanların örgüte yönelik besledikleri memnuniyet, yeni ve nitelikli elemanların örgüte katılmasını da kolaylaştırmaktadır (Cengiz, 2000). Örgütsel bağlılık işten ayrılma, devam etmeme, geri çekilme, yeni iş arama gibi faaliyetlerle; iş doyumu, işi benimseme, motivasyon ve performans gibi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yapılarla; özerk olma, sorumluluk alma ve katılım gibi çalışanın işine yönelik özelliklerle ve cinsiyet, yaş, eğitim, hizmet süresi gibi çalışanın kişisel özellikleriyle yakından ilgili görülmektedir (Samadov, 2006). Örgütsel bağlılığın düşük olduğu örgütlerde bireyler örgüte ait hissedememekte, kurumu benimseyememekte, performansları düşmekte ve buna bağlı olarak işten ayrılma, devamsızlık ve yeni iş arama gibi istenmeyen davranışlar sergilemektedirler ((Becker ve diğ., 1996; Suliman, 2002).

Öğretmenlerde de örgütsel bağlılık benzer sonuçlara yol açmaktadır. Örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenlerin okul ve derslerdeki motivasyonu azalmakta, performansları düşmekte ve okuldan ayrılma istekleri oluşmaktadır. Bu durum onların meslekten aldıkları doyumu düşürmekte ve eğitimdeki verimliliği olumsuz etkilemektedir (Celep, 1998). Aynı zamanda örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenler olumsuz tutum ve davranışlar ortaya koyup okulun hedeflerine ulaşılmasını engelleyerek diğer öğretmen ve paydaşların mesleki doyumlarının azalmasına sebep olabilmektedir (Gedik ve Üstüner, 2017). Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerde daha olumlu tutum ve davranışlar görülmektedir. Öğretmenlerin

örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltecek faaliyetler geliştirildiğinde mesleki doyuma ulaşmaları da sağlanmakta, buna bağlı olarak öğretmen, öğrenci ve okul başarılarında artış görülmektedir (Alicı ve Yalçınkaya, 2019).

2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgüte bağlılığı örgüt başarısı için büyük önem taşımaktadır. Örgüte bağlılık gösteren bireylerin örgütte kalma olasılığı yükselmekte ve örgüt içi performansı artmaktadır. Bunun sonucunda da örgüt başarı ve verimliliği artmaktadır. Bu bağlamda örgüt açısından bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu düzeylere etki eden faktörler de önem kazanmaktadır. Örgütler çalışanların bağlılık düzeylerini arttırabilmek için bağlılığı etkileyebilecek faktörleri de bilmelidir (Çetin, 2004, s. 99; Durna ve Eren, 2005; Serin, 2013). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmalardan biri örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri demografik, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak üç başlık altında incelemektedir (Balay, 2000, s. 55).

2.3.3.1. Bireysel faktörler

Örgütsel bağlılık konusunda bireyden kaynaklanan ve bağlılığı etkileyen demografik faktörler oldukça önemli görülmektedir. Bireylerin yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve medeni durumu gibi demografik özellikleri örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir (Balay, 2001, s. 55).

a) Yaş

Bireylerin yaşları iş hakkındaki tutum, davranış, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Bu konuda yapan araştırmalardan net bir sonuç elde edilememiştir. Bazı araştırmalarda genç çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek bulunurken, diğerlerinde yaşça büyük çalışanların bağlılığı yüksek bulunmuştur. Genç çalışanların örgüte sağladıkları katkının daha az olmasının örgütsel bağlılıklarını düşürdüğü, diğer taraftan yeni iş hayatına atıldıkları için heyecanlı ve istekli olmalarının da örgütsel bağlılıklarını yükselttiği ifade edilmektedir. Yaşça büyük olarak nitelendirilen bireylerin ise örgütsel bağlılığının yüksek çıkma sebepleri olarak örgüte duygusal olarak bağlanmaları ve daha iyi olanaklar elde etme imkânı kazanacaklarına inanmaları gösterilmektedir (Balay, 2000, s. 56; Budak, 2009; Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006; Rowden, 2000; Samadov, 2006; Sökmen, 2000; Yalçın ve İplik, 2005).

b) Cinsiyet

Bireylerin örgüte bağlılıklarını etkileyen bir diğer faktör cinsiyettir. Son yıllarda cinsiyet ile ilgili yapılan araştırmalarda da net bir sonuca ulaşılamamıştır. Bazı kaynaklar kadınların örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu belirtirken, diğer kaynaklar erkeklerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Kadınların örgütsel bağlılığının yüksek olduğu bulunan araştırmalarda, bunun sebebi olarak da kadınların örgüt içerisinde istikrarlı olmaları ve engeller karşısında pes etmek yerine motivasyonlarını arttırmaları gösterilmiştir. Erkeklerin örgütsel bağlılıklarının yüksek bulunduğu araştırmalarda ise sebep olarak çalıştıkları pozisyonların ve aldıkları ücretlerin daha iyi olması, kadınların iş ve evlilik rolleri arasında bölünmesi ve kadınların iş hayatında aşılması gereken birtakım engellerle karşılaşmaları gösterilmektedir (Eren, 2008, s. 268; İnce ve Gül, 2005, s. 63; Kılınç, 1985; Yalçın ve İplik, 2005).

c) Eğitim durumu

Eğitim durumu örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyen bir faktör olarak ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi olarak bireylerin eğitim düzeylerinin artması ile beklentileri ve alternatif iş olanaklarının da artması gösterilmektedir (Çakır, 2001, s. 111; Örgen, 2020; Özkaya ve diğ. 2006; Sığrı, 2007).

d) Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyebilecek faktörler arasında yer alan bir diğer kavram da medeni durumdur. Medeni durumla ilgili yapılan araştırmalarda yeterli düzeyde sonuç elde edilememiştir. Buna rağmen yapılan araştırmalarda evli olan bireylerin bekâr olan bireylere göre örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sebep olarak evli bireylerin bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri olduğu için, bulundukları işten ayrılma konusunda risk almamaları gösterilmektedir. Bekâr bireylerde ise bu yük daha az olduğu veya olmadığı için alternatif iş seçeneklerini değerlendirme oranı yüksek çıkmaktadır. Bu nedenlerle medeni durum devam bağlılığı için önemli bir belirleyici olarak görülmektedir (Erdağı, 2018; Örgen, 2020; Özkaya ve diğ., 2006).

e) Kıdem

Bireylerin örgütte geçirdikleri çalışma süresi örgütsel bağlılıklarına etki etmektedir. Çalışma süresi bazı çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu etkilerken, bazılarınınkini olumsuz etkilemektedir. Olumlu etkilenen bireylerde sebep olarak bireyin elde ettiği kazancı yeterli bulması ve o kazancı kaybetmek istememesi gösterilmektedir. Bu bireylerin örgüte karşı sadakati ve bağlılıkları artmaktadır. Olumsuz etkilenen bireylerde ise sürekli aynı pozisyonda uzun yıllar çalışmaları ve buna bağlı olarak işe yönelik isteklerinin azalması sebep olarak gösterilmektedir (Erdağı, 2018; Örgen, 2020; Özkaya ve diğ., 2006; Yalçın ve İplik, 2005; Yavuz, 2009).

2.3.3.2. Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılık, örgüt ortamında var olan değerleri etkileyen ve onlardan etkilenen bir kavramdır. Örgütsel faktörler, kaynağı örgüt olan ve bireylerin örgütsel bağlılıklarını olumlu veya olumsuz şekillerde etkileyen faktörler olarak ele alınmaktadır. İşin niteliği, yönetim ve liderlik, örgüt kültürü, adalet, ücret, roller ve çatışma gibi kavramlar bunlardan birkaçını oluşturmaktadır (Balay, 2000, s. 61; Şenergüç, 2009; Urhan, 2014).

a) İşin niteliği

Bireylerin örgütsel bağlılıklarında çalıştıkları işin niteliği önemli bir etken olarak görülmektedir. Bireylerin yapmakla yükümlü olduğu işin özellikleri onların örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İşin niteliği bireylerde sorumluluk duygusunu geliştirmektedir. Yüksek mevkilere sahip bireylerin sorumluluk duyguları diğer çalışanlara göre daha gelişmiştir. Buna bağlı olarak da örgütsel bağlılıkları daha yüksek çıkmaktadır. Çalışana karar alma hakkı tanıyan ve daha çok sorumluluk verilen örgütlerdeki bireyler, özgürlüğü kısıtlanan bireylere göre örgütsel bağlılığa daha yatkın olmaktadır (Çetin, 2004, s.105; İnce ve Gül, 2005, s. 71).

b) Yönetim ve liderlik

Çalışanların yönetim ve karar alma süreçlerine aktif katılım göstermesi, çalışanın kendini örgütün bir parçası olarak görmesini sağlamakta ve örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu etkilemektedir. Esnek, katılımcı özellik gösteren yönetici veya liderler çalışanların örgütsel bağlılığını arttırırken, baskıcı bir yönetim anlayışına sahip

otokratik liderler çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini düşürmektedirler (Gündüz Çekmecelioğlu, 2005; Demirel, 2009; İnce ve Gül, 2005, s. 72).

c) Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü örgütlerin kendilerine ait değerleri ortaya koyduğu, diğer örgütlerden farklılaşmasını sağlayan değerler ve semboller bütünü olarak ifade edilmektedir. Örgüt kültürü farklı kültürlerden gelen insanlar için ortak bir kültür ortamı sunmaktadır. Bireylerin örgüt kültürüne gösterdikleri bağlılık onların örgütsel bağlılık düzeylerine de yansımaktadır. Örgüt kültürüne uyum sağlayamayan bireylerin örgütsel bağlılıkları düşmekte buna bağlı olarak örgütten ayrılmalar gerçekleşmektedir (Balay, 2000, s. 143; Çakır, 2001, s. 111; Örgen, 2020).

d) Örgütsel Adalet

Bireyler örgüt içerisinde eşit haklara sahip olmayı ve ödül ve cezalarda adil ve tarafsız olunmasını beklemektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde harcadıkları emek ve zamanın karşılığını almak istemektedirler. Karşılığını alıp alamama sonucuna bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeyleri olumlu ya da olumsuz şekilde etkilenmektedir. Ödül ve hakların dağıtımında yapılacak adaletsizlikler örgütsel bağlılıkları düşürmekle kalmayıp olumsuz çatışma ortamı oluşmasına sebep olmaktadır (Ersoy, 2007; Tutar, 2007).

e) Ücret

Bireyler geçimlerini sağlayabilmek, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduklarının ihtiyaç ve isteklerini karşılayabilmek ve sosyal bir statüye sahip olmak için iş ortamında bulunmaktadırlar. Bulundukları örgütlerde belli bir emek, çaba ve zaman harcamakta ve bunun karşılığı olarak da belli bir ücret almaktadır. Bireyler hak ettikleri emeklerin karşılığını yeterli miktarda veya zamanında alamadıklarında örgüte olan inanç ve güvenleri sarsılmakta ve bunun sonucu olarak da örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Örgütsel bağlılığı azalan bireyler örgütten ayrılmakta ve yeni iş olanakları aramaktadır (Erdağı, 2018; Eren, 2008, s. 270; Keleş, 2006).

f) Rol ve Çatışma

Bireylerin örgüt içerisinde sergilemeleri gereken birtakım rolleri bulunmaktadır. Bu roller bireye net olarak bildirilmediğinde ya da açıklanmadığında birey rol karmaşası yaşamaktadır. Görev ve sorumluluklarını ve yetkilerinin sınırlılıkları bilmeyen bireylerin örgütsel bağlılıklarında zamanla azalma meydana gelmeye başlayacaktır. Hangi rolü sergilemesi gerektiği konusunda bilgilendirilmeyen

birey roller arasında çatışma yaşayacaktır. Çatışan bireyde zamanla ilgisizlik, isteksizlik ve yabancılaşma gibi durumlar ortaya çıkacaktır. Bu da bireyin örgütsel bağlılığın düşmesine ve örgütten ayrılmasına sebep olacaktır (Cengiz, 2001; Hrebiniak ve Alutto, 1972, s. 558).

2.3.3.3. Örgüt dışı faktörler

Bireylerin örgütsel bağlılıkları demografik ve örgütsel etmenlerden etkilendiği gibi örgüt dışı etmenlerden de etkilenebilmektedir. Başka iş seçeneklerinin olması ve profesyonellik gibi örgüt dışı etmenlerden olan kavramlar örgütsel bağlılık düzeyini arttırmakta ya da azaltmaktadır (Balay, 2000, s. 62).

a) Diğer İş Olanakları

İş seçeneklerinin fazla ya da az olması örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktördür. Çalışanların örgütlerinde mutsuz olması, bekledikleri karşılıkları almaması ve iş bulma imkânlarının fazla olması örgütsel bağlılıklarının azalmasına neden olacaktır. Tam tersi durumlarda ise çalışanın iş konusundaki alternatiflerinin az olması örgüte karşı bağlılığının artmasını sağlayacaktır (Balay, 2000, s. 62; İnce ve Gül, 2005, s. 94).

b) Profesyonellik

Çalışanların içinde bulundukları örgütleri benimseyip, özdeşleşmeleri örgüte karşı bakış açılarının değişmesini sağlamaktadır. Örgütü içselleştiren, örgüt ile özdeşleşen bireylerin profesyonellik düzeyleri artmaktadır. Böyle bireyler işlerini diğer insanlara göre daha iyi yapmaktalar ve üyesi bulunduğu örgüte daha fazla hizmet etmektedirler. Bireylerin kendi profesyonel gelişimlerine katkı sağlayan örgütlerde bulunmaları, bağlılık düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olmasını sağlamaktadır (Balay, 2000, s. 70; İnce ve Gül, 2005, s. 93).

2.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ve Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığın iki temele dayandığı konusunda fikir birliği sağlandığı görülmüştür. Tutum ve davranış olarak iki sınıfta incelenen örgütsel bağlılığın bu boyutlarının oluşmasında örgütsel davranış uzmanlarının ve sosyal psikologların rolü oldukça fazladır (Çöl, 2004). Örgütsel bağlılığın tutum boyutu örgütsel davranış uzmanlarının, davranış boyutu ise sosyal psikologların ilgisini çekmiştir. Bunlara bağlı olarak örgütsel bağlılık tutum ve davranış olmak üzere iki sınıfta incelenmiştir (İnce ve Gül, 2005, s. 26).

Araştırmacılar, tutumsal ve davranışsal olarak sınıfladıkları örgütsel bağlılık kavramına ilişkin kendi yaklaşımlarını geliştirmişlerdir. Kanter 1968, O'Reilly ve Chatman 1986, Penley ve Gould, Etzioni 1969 ve Meyer ve Allen 1990 örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık olarak ele alırken; Becker ve Salancik davranışsal bağlılık olarak ele almışlardır (Soycan, 2010). Davranışsal bağlılık türünde bireyin örgüte bağlılığından çok örgüt içerisinde sergilediği davranışlara odaklanılırken; tutumsal bağlılık türünde bireyin örgütteki yaşantısı sonucu örgüte karşı oluşturduğu duygusal tepkilere bakılmaktadır (Bakan, 2011, s. 91-92).

2.3.4.1. Allen ve Meyer sınıflandırması

Tutumsal bağlılığın önemli yaklaşımlarından biri olan Allen ve Meyer yaklaşımında örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Allen ve Meyer bu kavramları bağlılık çeşidi olarak değil, bağlılık bileşenleri olarak ele almaktadır. Buna göre çalışanlar bu üç bileşeni de aynı zamanlarda ama farklı düzeylerde hissedebilmektedir. Çalışanlardan biri örgütte devam etme konusunu yüksek istek, yüksek ihtiyaç ve düşük zorunluluk şeklinde yorumlarken, bir diğer çalışan aynı konuyu düşük istek, orta derecede ihtiyaç ve yüksek zorunluluk olarak yorumlayabilmektedir (Usta, 2009). Allen ve Meyer yaptıkları araştırmalarda bireylerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının ne düzeyde olması gerektiğine ilişkin bilgilere yer vermemişlerdir. Ancak bu bağlılık bileşenlerinde bağlılık durumlarındaki yükseklik düzeyinin duygusal-devam-normatif sıralamasına uygun olmasını istemişlerdir (Yalçın ve İplik, 2005).

a) Duygusal bağlılık

Çalışanların örgüte karşı edindikleri duygusal bağlılığı ve örgütle bütünleşmelerini ifade etmektedir. Bu iki sonuç bireylerin örgütte kalmasını ve örgütün amaçlarını kendi amacı gibi görmesini sağlamaktadır. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sayesinde örgütte kalmaya devam eden bireyler, bunu bir zorunluluk olarak değil, bir istek olarak görmektedirler (Balay, 2000, s. 21; Meyer ve Allen, 1991).

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerin amaç ve değerlerini benimsedikleri düzeyde hissedebildikleri bağlılık bileşenidir. Böyle durumlarda çalışanlar örgütü var eden değer ve amaçları güçlü bir şekilde kabul ederek, örgütün bir parçası haline gelmeyi istemektedirler. Bu durum onları yöneticilerin hep istediği kendine örgüte adayan, sadık çalışanlar konumuna getirmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar

örgüt içerisinde olumlu tavır sergilemekte ve gerekli durumlarda fazladan emek ve çaba göstermektedirler (Bayram, 2005; Hoş ve Oksay, 2015).

b) Devam bağlılığı

Çalışanların örgütlerine sağladıkları katkıların sonucu olarak oluşan ve gelişen bağlılık bileşenidir. Çalışanlar örgütte harcadıkları emek ve zamanı yatırım olarak görmekte ve örgütte kalma zorunluluğu hissetmektedirler (Bayram, 2005; Meyer ve Allen, 1991). Devam bağlılığında bireyler örgütten ayrıldıklarında oluşacak maliyetin yüksek olduğunu düşündükleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Bozkurt ve Yurt, 2013). Bir başka ifadeyle, çalışanlar örgütte oluşturdukları kıdemleri, kariyerleri ve örgüt içi yararlanmalarının maddi değerini yüksek buluyorlarsa istemeden de olsa örgütte kalmaya devam etmektedirler (Gül, 2002). Çalışanların yetenekleri, aldıkları eğitimler, örgüt için harcadıkları emek ve zaman, kaybedecekleri sosyal faydalar, sosyal durum ve örgütten ayrılma durumunda oluşacak seçenekler devam bağlılığının faktörleri olarak ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1990).

Çalışanlarda devam bağlılığının yüksek olması örgütlerde istenmeyen bir özelliktir. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar yaşayacakları kayıpları düşünüp, o kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Dolayısıyla bu durum, zorunlu devamlılık gösterdiği için çalışanlar düşük düzeyde performans sergilemektedirler (Uyguç ve Çımrın, 2004).

c) Normatif bağlılık

Bireyin örgütte devam etme durumunu maddiyat ve çıkarların dışında tutarak ahlaki bir durum olarak algılamasını sağlayan bir bağlılık türüdür. Örgütlerde görev alan bireylerin örgüte bağlanma konusunu görev olarak görmesi ve örgüte karşı duyduğu bu bağlılığın doğru olduğunu düşünmesidir (Allen ve Meyer, 1990). Normatif bağlılıkta duygusal bağlılıktan farklı olarak “ *kalmak istiyorum* ” yerine “ *kalmalıyım* ” ifadesi öne çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 41).

Çalışanların örgütte kalmaya devam etmelerinin bir yükümlülük olarak ifade edildiği bu bağlılık türünde, temelde zorunluluk bulunmaktadır. Bu bağlılık, çalışanların yaptıklarının doğru ve ahlaklı olduğunu düşünmeleri konusunda etkili olmaktadır. Normatif bağlılıkta çalışanlar, örgüte karşı sorumlu ve yükümlü olduğunu düşünerek örgütte kalmanın onun için zorunluluk olduğu duygusuna kapılmaktadırlar (Yalçın ve İplik, 2005).

Örgütsel bağlılığın üç yaklaşımında da esas olan çalışanların örgüte devam etme süresinin artmasıdır. Sonuç olarak, üç tür bağlılıkta çalışanların örgüte bağlanmasını sağlamaktadır. Özetle, duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar istedikleri için, normatif bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar zorunlu hissettikleri için ve devam bağımlılığı yüksek olan çalışanlar da ihtiyaç duydukları için örgütte yer almaya devam etmektedirler (Çetin, 2004, s. 91-92).

2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireylerin örgütsel bağlılık dereceleri çeşitli faktörlerden etkilenmekte ve farklılık göstermektedir (Balay, 2000, s. 83). Bağlılık derecesindeki bu değişimler bazen olumlu bazen olumsuz sonuçlar yaşanmasına neden olmaktadır (Randal, 1987). Amaç ve değerleri iyi düzenlenmiş örgütlerde yüksek bağlılık örgütün başarısını artırırken, amaç ve değerleri iyi düzenlenmemiş örgütlerde ise başarının düşmesine neden olmaktadır (Bayram, 2005; Demirgil, 2008; Gündoğan, 2009). Araştırmalarda bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük, ılımlı ve yüksek olarak sınıflandırılmakta ve bu düzeylerin olumlu ve olumsuz sonuçları ortaya konulmaktadır.

a) Düşük düzeyde örgütsel bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey ile örgüt arasındaki ilişki zayıftır (Aras, 2012). Buna bağlı olarak bireyin örgütsel bağlılığı düşük olarak görülmektedir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık olumlu ve olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır (Randal, 1987). Düşük düzey bağlılıklarda bireyin örgüt içerisinde yaratıcılığının ve gelişiminin ortaya çıkması, düşük başarı gösteren bireylerin yeni iş imkânlarını değerlendirmesi ve böylece insan kaynaklarının daha etkili kullanılması olumlu sonuçlar olarak algılanmaktadır (Mercan, 2006). Örgüt bu durumun farkına varıp iyileştirme ve düzenleme çalışmaları yaparak olası tehlikeleri önceden önlemiş olacaktır.

Örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olan bireyler verilen görev ve sorumlulukları yerine getirme konusunda ihmalkâr davranabilmektedirler. Buna bağlı olarak da bu bireyler örgüt içerisinde daha az değere sahip ya da duygusuz olarak nitelendirilmektedirler. Bu durum örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları arasında gösterilebilmektedir (Balay, 2000, s. 70; Koç, 2009; Randall, 1987).

b) İlimli düzeyde örgütsel bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde bireyin kişisel deneyimi yüksek olmakla birlikte, örgütle özdeşleşme düzeyinin yüksek olmadığı görülmektedir. Bu düzeyde yer alan birey örgütün değerleri ile kendi değerlerini bir arada yürütmeye çalışmaktadır. İlimli düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgütün bazı kural ve değerlerini benimseyip uygulamakta ve diğer durumlarda kendi kural ve değerlerine göre hareket etmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2007; Koç, 2009). Bu durum olumlu veya olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir.

İlimli düzeyde bağlılıklarda birey örgüte ait hissetme, aktif olma, sadık olma gibi duygularını geliştirmekte, sosyal kimliğini korumakta ve yaratıcılığını özgürce kullanabilmektedir. Bu durum bireyin işten ayrılma isteğini azalttığı için örgüt çalışan kaybetmemekte ve işin devamlılığını sağlayarak verim elde etmektedir. Bu sayede örgüt ile birey arasında dengeli bir ilişki meydana gelmektedir (Aksoy ve Özkan, 2016; Balay, 2000, s. 88-89; Doğan ve Kılıç, 2007). Bu durum ilimli düzeydeki bağlılığın olumlu sonuçları olarak nitelendirilirken; bu düzeyde bağlılığı olan bireyin roller arasında çatışma yaşaması ve topluma olan sorumlulukları ile örgüte olan sadakati arasında kalmasından kaynaklı; kararsızlığa düşmesi ilimli düzeydeki bağlılığın olumsuz sonuçları olarak gösterilmektedir (Bayram, 2006; Doğan ve Kılıç, 2007; Randall, 1987).

c) Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey örgütün amaç ve değerlerini benimseyip, örgütle bütünleşmekte ve buna bağlı olarak hem işgören hem de işveren kazanç sağlamaktadır. Birey örgüt için gereken emek ve zamanı ortaya koymakta ve örgütten bunun karşılığını mesleki başarı ve mali kazanç olarak almaktadır. Beklentileri ve istekleri karşılanan birey yüksek performans göstermekte bu da örgütün başarısını arttırmaktadır. Aynı zamanda bağlılığı yüksek olan bireyler örgüt içerisinde değerli görülmektedir. Bu durum yüksek düzeydeki bağlılığın olumlu sonuçları olarak nitelendirilmektedir (Balay, 2000, s. 89; Bayram, 2006; Doğan ve Kılıç, 2007; Randall, 1987).

Bazı zamanlarda yüksek bağlılık, çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerine ve gelişmelerine engel olmaktadır. Çalışanlar örgüte olan bağlılıkları sebebiyle bu isteklerini bastırmakta, zamanlarının çoğunu işte geçirmekte ve ailelerine yeterince vakit ayıramamaktadırlar. Sosyalleşmeden uzak kaldıkları içinde kişisel ve toplumsal

açından yabancılaşma yaşamaktadırlar. Bu durum ise yüksek düzeydeki örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları olarak ifade edilmektedir (Balay, 2000, s. 89; Doğan ve Kılıç, 2007).

2.3.6. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık

Türkiye’de örgütsel bağlılık, öğretmenlerin iş yaşamlarını, mesleki doyumlarını, mesleklerine dair düşüncelerini, görev yaptıkları kurumlar ile ne kadar özdeşleştiklerini ortaya koyma açısından oldukça önemli görülmektedir (Özden, 1997). Örgütsel bağlılığın düşük olması öğretmenlerin mesleki başarısını düşürmekte, okuldan ayrılmalara sebep olmakta, okul verimliliğini ve eğitimin kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir. Aynı zamanda düşük bağlılık öğretmenin çalışma ortamında huzursuz olmasına ve bunu diğer paydaşlara yansıtmasına neden olabilmektedir. Bu durum sonucunda diğer öğretmenlerin de mesleki doyumlarında düşüşler görülebilmektedir (Gedik ve Üstüner, 2017). Örgütsel bağlılığın yüksek olması ise okullarda verilen eğitimdeki verimliliğin artmasını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenler olumlu rol model olma özelliği taşımaktadırlar (Nacar ve Demirtaş, 2017).

Rosenholtz ve Simpson (1990) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin altı faktörden etkilendiğini öne sürmüşlerdir. Bu faktörler esas görevler, performans etkililiği, fiziki ödüller, görevde özerklik ve takdir, eğitim fırsatları ve okul yönetimi olarak ifade edilmektedir. Öğretmenlerin mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirme, performanslarını yüksek tutabilme, çaba ve emeklerinin karşılığını görme, takdir edilme, derslerinde özgür olma, çeşitli fırsat ve imkânlarla sahip olma ve destekleyici ve işbirlikçi yönetimle çalışma istekleri karşılandığında örgütsel bağlılıkları artmakta; karşılanmadığı durumlarda ise azalmaktadır (Akt: Kul, 2010).

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ve mesleki doyumun diğer kavramlarla ilişkisi üzerine bazı araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalardan bazıları şu şekildedir:

Ülger (2019) özel eğitim okulunda çalışan öğretmenler mesleki benlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma İstanbul’un Anadolu yakasında gönüllü 200 eğitimci ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara mesleki benlik ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda mesleki benlik algısı ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Aydoğan (2018) özel eğitim okullarında ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin paylaşılan liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri konulu bir çalışma yapmıştır. Aydın ilinde görev yapan 600 yönetici ve öğretmene örgütsel bağlılık ve paylaşılan liderlik algı ölçeği uygulanmış ve 446'sından veri toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin paylaşılan liderlik algıları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda paylaşılan liderlik algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğu, buna bağlı olarak paylaşılan liderlik algısının artmasıyla örgütsel bağlılıkta azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bilgin (2018) özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Toplamda 411 öğretmenin katıldığı araştırmada veri toplama aracı olarak çalışma yaşam kalitesi ölçeği, psikolojik iyi oluş ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının meslek öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına göre yüksek olduğu ve örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin yaşam kalitelerinin de yüksek olduğu verilerine ulaşılmıştır.

Girgin ve Demir (2018) meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını konu edinen bir araştırma yapmışlardır. Araştırma İstanbul'un Bağcılar ilçesinde MEB'ye bağlı meslek liselerinde görev yapan 307 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin uygulandığı araştırma sonucunda meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Kolay (2012) endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki endüstri meslek liselerinde göre yapan 174 öğretmen ve 144 yöneticinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeyde ilişkili bulunmuştur.

Çubukcu (2010) turizm meslek liselerinde örgütsel güven kavramının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi konulu bir araştırma yapmıştır. Türkiye genelinde yapılan araştırmaya 332 öğretmen katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda örgütsel güvenin, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılığa önemli derecede etki ettiği bulunmuştur.

2.3.7. Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Mesleki doyum ve örgütsel bağlılık kavramları birbirleriyle ilişki kavramlar olarak değerlendirilmektedir (Tutar, 2007). Araştırmacılara göre mesleki doyum ve örgütsel bağlılığı birbirinden ayıran en temel özellik; mesleki doyumun işe karşı geliştirilmiş; örgütsel bağlılığın örgüte karşı geliştirilmiş duygusal tepkilerden oluşmasıdır. Bu bağlamda bireyler çalıştıkları örgütün amaçlarını besleme ve kurumla özdeşleşme konularında sıkıntı yaşamazken; yaptığı işten memnun olmamasına bağlı olarak mutsuz olabilmektedirler (Balay, 2000, s. 137; Doğan ve Kılıç, 2007; Sıgır, 2007; Yalçın ve İplik, 2005).

Mesleki doyum ile örgütsel bağlılığın ilişkisini inceleyen araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın mesleki doyumun yordayıcısı olduğu sonucu çıkarken (Bakhshi ve diğ., 2009; Baotham ve diğ., 2010; Eslami ve Gharakhani, 2012; Lumley ve diğ., 2011; Martin ve Shore, 1989; Samad, 2011; Tsai ve Huang, 2008) bazılarında ise mesleki doyumun örgütsel bağlılığın yordayıcısı olduğu sonucu bulunmuştur (Eskibağ, 2014). Bu iki farklı sonuç kapsamında, yapılan araştırmaların birçoğunda mesleki doyum ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erdağı, 2018; Şenergüç, 2009; Urhan, 2014; Uyguç ve Çımrın, 2004).

Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bazı araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalardan bazıları şu şekildedir:

Eskibağ (2014) yaptığı araştırmada öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, mesleki doyumları ve mesleki performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma İstanbul'un Sultanbeyli ilçesinde ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 389 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyumlarının örgütsel bağlılıklarını yordadığı bulunmuştur.

Urhan (2014) yaptığı araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Askeri personel üzerinde yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile mesleki doyum arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Şener Güç (2009) yaptığı araştırmada fabrika çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma 98 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mesleki doyumlarını yordadığı bulunmuştur.

Samadov (2006) yaptığı araştırmada çalışanların örgütsel bağlılıkları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Özel sektörde çalışan bireyler üzerinde yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile mesleki doyum arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

2.4. YARATICILIK

2.4.1. Yaratıcılığın Tanımı

Yaratıcılık önemli bir 21.yy becerisi olarak araştırmacıların üzerinde itina ile durduğu, çeşitli araştırmalara konu olan ve bireyler, örgütler ve ülkeler için büyük öneme sahip bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Kenç (2001) dünyada yaratıcı ve eleştirel düşüncelerin egemen olduğu ülkelerin modern kabul edilme düzeyinin diğer ülkelere göre daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Milletlerin bilgiye sahip olmasından ziyade yeni ve özgün fikirler üretebilmesi daha önemli görülmektedir (Tuzcuoğlu, 1994).

Latince “creare”, İngilizce “creativity” olarak ifade edilen yaratıcılığı, Türk Dil Kurumu (2019) “ Her bireyde var olduğu kabul edilen, bir şeyi yaratmaya iten farazi yatkınlık” olarak ifade etmektedir (Balay, 2010, s. 46). Yaratıcılığın süreç, kişilik özellikleri ve çevre şartları gibi faktörler ışığında değerlendirilmesi gereken bir kavram oluşu ortak bir tanım yapılmasını zorlaştırmaktadır. (Bozoklu, 1994; Yavuzer, 1989, s. 9). Yaratıcılık pek çok araştırmacı tarafından farklı yönleri ile ele alınmıştır. Bu sebeple yaratıcılığın çok sayıda tanımı olduğu görülmektedir (Amabile, 1995; Higgins ve Morgan, 2000; James ve diğ., 1999; Mumford, 2000; Paulus, 2000; Torrance, 1974).

Yaratıcılık kavramı, genellikle bir deha olma durumu, olağanüstü yetenek ve yeterliliklere sahip olma olarak algılanıp; farklı disiplinlerden yola çıkılarak açıklanmaya çalışılmıştır (San, 2007). Psikoloji, sanat, eğitim, sosyoloji ve felsefe gibi farklı dinamiklere sahip disiplinlerde ele alınan yaratıcılık, yeni ürünler ortaya koyarken konuşulup, tartışılacak bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Buyurgan ve Buyurgan, 2012). Aleinikov (1994) ise yaratıcılığı bireysel, örgütsel ve niteliksel yeni ve özgün olgular ortaya koyma olarak ifade etmektedir. Aslan (1994) zamanla kabul gören yaratıcılığın faydalı, tatmin edici veya geçerli sayılabilecek yeni bir eser ortaya koyma süreci olduğunu ifade etmiştir.

Karadağ (1993) tanımını biraz daha geliştirerek yaratıcılığı yeni ve özgün bir şeyler ortaya koymak, var olan bilgilerden faydalanarak yeni düşünceler, yeni buluş ve icatlar meydana getirmek olarak nitelendirmektedir. Uysal (1996) da benzer bir tanım yaparak yaratıcılığı var olan, bilinen şeyleri veya buluşları olduğundan farklı bir şekilde kullanmak ya da farklı şekillerde yeniden bir araya getirmek olarak ifade etmektedir. Öztunç (1999) ve Yolcu (2001) de yaratıcılık için farklı ifadelerle benzer tanımlar yapmışlardır. Öztunç (1999) yaratıcılığı alışlagelmiş ve gelenekselleşmiş düşünce kalıplarının aksine problemlere farklı açılardan bakabilme yeteneği ve sorunlara faydalı ve yenilikçi çözümler üretebilme süreci olarak yorumlarken; Yolcu (2001) alışılmış kalıplara, bilinene, tekrar edilene, önceden belirlenmiş kurallara ve sınırlara yer verilmemek olarak yorumlamıştır.

Boden (2004) yaratıcılığı insan zekâsının temel özelliklerinden biri olarak görmekte ve etkileyici, şaşırtıcı ve yeni düşünceler ortaya koyabilme kabiliyeti olarak değerlendirmektedir. Yaratıcılığı bireylerin her davranışında görebilmenin mümkün olduğunu savunmaktadır. Boden'e göre yaratıcılık sadece farklı fikirler ortaya koymaktan ibaret değildir. Yaratıcılık insanların kişilik özelliklerini, duygularını, moral ve motivasyonlarını, sosyal ve kültürel çevresiyle etkileşimini içeren bütünsel bir süreçtir. Bu sebeple yaratıcılık sadece zihinsel bir süreç olarak değerlendirilmemeli ve daha bütünsel bir kavram olarak değerlendirilmelidir.

Yaratıcılığı çalışan diğer bir araştırmacı olan May (2019) yaratıcılığı özgün bir form oluşturarak yeni bir ürün ortaya koyma ve ona varlık kazandırma olarak yorumlamaktadır. May'a göre yaratıcılık cesaret ister. Birçok alanda köklü değişimler yaşayan dünyanın, bu değişime yön verebilecek cesur insanlara ihtiyacı olduğunu savunmaktadır. Yeni bir toplumsal yapı oluşturma konusunda yeni model, yeni sembol

ve yeni biçimlerin ortaya konmasını yaratıcı cesaret olarak nitelendirmektedir. Bu dönüşümü sağlayan yaratıcı kişiler yaşamın yeni ve farklı bir varlık kazanmasını sağlamaktadır.

Yaratıcılık konusundaki önemli araştırmacılarından Torrance'a (1965) göre yaratıcılık, eksiklere, uyumsuzluklara, kayıplara ve kusurlara karşı duyarlı olma, içinde bulunulan süreci ve problemleri doğru tanımlama, çözümler sunma, sonuçlar hakkında tahmin yürütme, hipotezler geliştirme ve o hipotezleri bıkmadan test etmektir. Wallas (1926) da Torrance gibi yaratıcılığı benzer açıdan ele alarak 'problem çözme süreci' olarak tanımlamakta ve evrelere ayırmaktadır. Bu evreler sırasıyla, hazırlık, kuluçka, aydınlanma ve gerçekleşme evreleridir. İlk aşama olan hazırlık evresinde problem açığa çıkarılmakta ve tanımlanmaktadır. İkinci aşama bilginin, ya da düşüncenin bilinçdışı olarak işlendiği süreci anlatan kuluçka evresidir. Olayın gerçek yüzü üçüncü aşama olan aydınlanma evresinde anlaşılmaktadır. Son evre olan gerçekleşme evresinde ise probleme bulunan olası çözümler test edilmekte ve uygulamaya geçilmektedir (Wallas; Akt. Runco, 2007, s. 19).

2.4.2. Yaratıcı Düşünme

Aralarında daha önce hiçbir ilişki kurulmamış obje veya fikirler arasında ilişki kurma becerisi yaratıcı düşünme yetisi olarak ifade edilmektedir (Rawlinson, 1995, s. 20). Yaratıcı düşünmede birey mevcut bilgilerden faydalanarak yeni bilgi üretmektedir. Karmaşık işlemlerden oluşan yaratıcılık sürecinde bilgi, beceri, alışkanlık, pratik ve teorik bilgiler sürekli devreye girmektedir (Bartzer, 2001).

Guilford (1972) yaratıcılığı yakınsak ve ıraksak düşünme olarak iki ayrı şekilde ele almıştır. Guilford yakınsak düşünmeyi var olan bilgilerden yola çıkılarak, kişiyi gelenekselleşmiş sonuçlara yönlendiren ve çoğunlukla tek bir doğru çözümü kapsayan düşünme stili olarak değerlendirirken; ıraksak düşünmeyi ise var olan bilgilerden faydalanarak çeşitli ve birbirine zıt çözümler şeklinde sunabilen düşünme sistemi olarak tanımlamaktadır.

Guilford (1972), ıraksak düşünebilmek için sekiz beceriye sahip olmak gerektiğini öne sürmektedir. Bu beceriler soruna ve soruna ait durumlara karşı duyarlı olabilme; fikirlerinde akıcılık gösterebilme; alışılmışın dışında, özgün ve işlevsel fikirler ortaya koyabilme; fikirler arasında geçişi kolaylıkla yapabilme; sentez

yapabilme; analiz yapabilme; karmaşık ilişkileri kontrol altında tutabilme ve değerlendirme yapabilme olarak ifade edilmektedir. Yenilik, özgünlük, akıcılık ve esneklik içeren ıraksak düşünme stili bu yönleriyle yaratıcılığı desteklemektedir.

2.4.3. Yaratıcı Düşünme Kuram ve Yaklaşımları

Yaratıcılığın net olarak tanımlanamaması, kişiye özel olması, farklı durumlardan etkilenmesi ve farklı şekillerde ortaya çıkması gibi sebepler farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde benzer özellikler taşısa da her teorisyen yaratıcılığın farklı bir boyutuna değinmiş ve araştırmalarında farklı sonuçlar elde etmiştir. Yaratıcılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi ve farklı bakış açıların geliştirilebilmesi için bu yaklaşımların incelenmesi faydalı görülmektedir. Günümüzde yaratıcılık kavramı ürün, süreç, yaratıcı kişilik ve yaratıcılığı geliştirecek ortam olarak dört boyutta ele alınmaktadır (Aslan, 2001).

2.4.3.1. Birey odaklı yaratıcılık yaklaşımları

Bireyi temel alarak yapılan yaratıcılık tanımlarında bireyin kişilik özellikleri, yaratıcı yönleri, bilgisi, eğitimi ve zekâsından bahsedilmektedir. Lowenfeld, Torrance, Guilford, Maslow ve Asusebel yaratıcılığı kişi odaklı ele alan araştırmacılardan birkaçıdır (Onur ve Zorlu, 2017). Bu araştırmacılardan Lowenfeld (1947) yaratıcılığı doğuştan gelen, içgüdüsel bir özellik olarak tanımlamaktadır. Düşünme ve yetenek gerektiren zamanlarda ortaya çıkan bu içgüdüsel davranış, bireyin karşılaştığı problemlere çözüm üretmesini kolaylaştırarak hayatta kalmasını sağlamaktadır (Lowenfeld, 1947, s. 52).

Torrance 1974 yılında yaptığı çalışmasında ise yaratıcılığı sorunları, hataları ve eksiklikleri önceden fark edip, çözüm yolları geliştirerek sorunları çözebilme olarak tanımlamaktadır. 2004 yılında yaptığı çalışmada ise yaratıcılığı akıcılık, esneklik ve özgünlük boyutlarına ayırarak; bu özelliklere sahip bireylerin yaratıcı bireyler olduklarını vurgulamıştır. Yaratıcılık boyutlarından olan akıcılığı, kısa sürede çok sayıda düşüncenin üretilmesi olarak açıklamaktadır (Torrance, 2004, s. 6). Akıcılık aynı zamanda bireyin çok sayıda fikir ya da hipotez oluşturarak; bunlar arasından etkisi en yüksek olanı seçebilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Tezci, Karaca ve Sezginsoy, 2008). Birey ne kadar çeşitli ve doğru kabul edilebilecek hipotez ortaya koyarsa o denli akıcı sayılmaktadır (Bulut, 2014). Diğer bir boyut olan esneklik

yaratıcılığın dışı vurumu olarak ifade edilmektedir. Davranışlarında esnek olan bireyler olaylar karşısında daha ılımlı tepkiler verebilmektedirler. Esneklik, bireyin bir sorunla karşılaştığında orijinal yorumlarda bulunabilmesi ve farklı fikirler üretebilmesi anlamını da taşımaktadır. Esnek bireylerin bütüncül bakabilme ve sınırları fark edebilme yetilerine sahip oldukları düşünülmektedir (Thurston ve Runco, 1999, s. 729). Esneklik, bireyi kalıplaşmış ve monotonlaşmış tutum ve davranışlardan kurtararak; yeniliklere hazır hale getirmektedir. Böylece farklı fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Runco, 2006, s. 26). Esneklik, akıcılık için ön koşul olarak görülmemektedir (Fox ve Schirrmacher, 2014, s. 68). Yaratıcılığın özgünlük boyutu ise olaylar karşısında diğer bireylerden farklı tepkiler verme yeteneği ve zekice verilen yanıtların tümü olarak tanımlanmaktadır (Isbell ve Raines, 2003, s. 260). Özgünlük kavramı, olağanüstü fikirler üretmeyi, bireyin özgürce hareket edebilmesini, eşsiz olmayı ve yeniyi temsil eden bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Tezci ve diğ., 2008).

Yaratıcı bireyler, sorgulamaktan ve düşünmekten keyif almakta ve sorunlara duyarlı olmaları sebebiyle çözüm yolları üretmeyi istemektedirler (Adams, 2001, s. 58). Bu bireyler çözüm bulma potansiyellerini, problem bulma konusunda da göstermektedirler (Mackworth, 1965). Hayatı uçlarda yaşayan, risk almaktan korkmayan, maceracı, asi ve farklı bireylerdir (Marquardt ve Revans, 1999, s. 56; Rouquette, 1992, s. 125).

Yaratıcı bireylerin hayal gücü diğer bireylere göre daha çok gelişmiştir (Barlett ve Davis, 1974). Bu sebeple olay, durum veya problemi herkesten farklı algılamaktadırlar (San, 1985). Aynı zamanda hayal gücünü, yeni ve özgün ürünler ortaya koyabilmek ya da var olan bilgileri birleştirmek amacıyla kullanırlar (Young, 1985). Yaratıcı bireyler sembol ve imgelerle düşünebilme yetisine sahiptirler (Guilford, 1968). Düşündükleri fikir, çözüm veya ürünleri zihinlerinde canlandırabilme yetenekleri bulunmaktadır (San, 1993). Yeni fikirler üretebildikleri gibi farklı yaşam tarzları da geliştirebilirler (Parsıl, 2012). Monotonlaşmış davranışlardan kaçınırlar; özgür ve özgündürler. Geleneklere ve kalıplara bağlı kalmazlar (Morris, 2002, s. 396). Gizemli ve karmaşık yapılardan hoşlanırlar (Maddi, 1965).

2.4.3.2. Süreç odaklı yaratıcılık yaklaşımları

Yaratıcılığa yönelik bir diğer yaklaşım da süreç odaklı yaklaşımdır. Süreç odaklı yaratıcılıkta, yaratıcı düşünme, sorunu tespit etme, analiz, sentez ve değerlendirme yapabilme ve yeni ve özgün çözümler üretme gibi zihinsel süreçler temel alınmaktadır. Torrance, Guilford, Yavuzer, Wallas, Amabile ve San yaratıcılık ile süreç arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar arasında yer almaktadır (Onur ve Zorlu, 2017).

Yaratıcılık anlamayı ve sorgulamayı gerektiren bilişsel bir süreçtir. Bu sürece ait kesin ve net bir zaman belirlemek mümkün değildir. Diğer bir ifade ile yaratıcılığın ne zaman başlayıp ne zaman biteceği bilinmemektedir. Bu süreç, bireye ve koşullara bağlı olarak uzun veya kısa olabilmektedir (Haşit, 2015). Yaratıcılık sürecinde önemli olan sürecin ne kadar uzun olduğu değil, ne kadar verimli olduğudur (Onur ve Zorlu, 2017).

Kuramcılar tarafından bölümlere ayrılan bu süreç Wallas tarafından da üç aşamalı olarak değerlendirilmiştir (Yavuzer, 1989, s. 11). Wallas'ın üç kademedan oluşan yaratıcılık sürecinde birinci kademe olasılıkların ortaya konulduğu, hazırlığın yapıldığı ve farklı planlamaların belirlendiği aşamadır. Bu aşamayı tamamlayan bireyler ikinci aşamaya geçmektedir. İkinci aşamada ise birey ortaya koyduğu hipotezlerden en uygun ve yapılabilir olanı belirlemekte, test etmekte ve gerekli incelemeleri yapmaktadır. Son olarak üçüncü aşamada, ortaya konulan ürünler sunularak fikir ve görüşler alınmakta ya da ürünün benimsenmesi sağlanmaktadır (Wallas; Akt. Runco, 2007, s. 19).

Wallas'a göre üç kademedan oluşan yaratıcılık süreci, diğer yaklaşımlara göre sorunu tanımlama, bilgi toplama, aktif düşünme, kuluçka, fikir veya keşif, değerlendirme ve gerçekleştirme olmak üzere altı basamaktan oluşmaktadır. Bu basamaklar şöyle açıklanmaktadır (Yılmaz ve İraz, 2013):

a) Sorunu tanımlama

Yaratıcılık sürecinde ilk aşamadır. Bu aşamada birey sorunun ne olduğunu, neyi çözeceğini açık ve net olarak tanımlamaktadır. Bu süreçte rastlantısal düşünceler fayda sağlayabilmektedir.

b) Bilgi toplama

İkinci aşama olan bilgi toplama aşamasında, konunun detaylarını öğrenmek ve soruna dair farklı bakış açıları geliştirebilmek için bilgi toplanmalıdır.

c) Aktif düşünme

Yaratıcı düşünme sürecinin üçüncü basamağıdır. İlk iki aşama tamamlandıktan sonra birey sorunun çözümüne dair yeni yöntemleri araştırmalıdır. Bu araştırma esnasında birçok yöntemin uygulaması söz konusu olduğundan zorlu bir zihinsel süreç olduğu ifade edilmektedir.

d) Kuluçka

Kapsamlı araştırma yapan birey dördüncü aşama olan kuluçka evresine girmektedir. Bu aşamada edinilen tüm bilgiler hazmedilmekte ve bilinçaltının aktif hâle gelmesi sağlanmaktadır.

e) Fikir (Keşif)

Hazmedilen bilgiler fikir veya keşif basamağında yeni, özgün ve yaratıcı çözümlere dönüşmektedir.

f) Değerlendirme ve gerçekleştirme

Yaratıcılık sürecinin son basamağı olan değerlendirme ve gerçekleştirme basamağında birey bulmuş olduğu yaratıcı fikirlerin uygulanabilir olup olmadığını değerlendirmekte ve sonuca ulaştığı takdirde fikri uygulamaya geçmektedir. Bu aşamada bireyin cesur olması beklenmektedir.

Yaratıcılık tüm bu aşamalar tamamlandığında ortaya çıkan bir olgu değildir. Sürecin herhangi bir basamağında da ortaya çıkabilmektedir (Cengiz, Acuner ve Baki, 2006). Genel bir ifade ile yaratıcılık sürecinde alternatif çözümler üretilerek, eski ile yeni arasında ilişkiler kurulmakta, geçmiş deneyimlerdeki eksiklikler giderilmekte ve yeni ve özgün ürünler ortaya konulmaktadır (Onur ve Zorlu, 2017).

2.4.3.3. Ürün odaklı yaratıcılık yaklaşımları

Yaratıcı birey ve yaratıcı süreç yaklaşımları dışında bir de yaratıcı ürünü temel alan yaklaşımlar bulunmaktadır. Ürün odaklı yaklaşımlarda bireyin özgün ve yenilikçi ürünler ortaya koymasına odaklanılmakta ve yaratıcılık bunun üzerinden tanımlanmaya çalışılmaktadır. Torrance'e (1968) göre yaratıcılık bireyin karşılaştığı sorunlar karşısında geliştirdiği çözümlerle yeni ve özgün ürünler üretmesi ve faydalı ve orijinal sonuçlara ulaşabilmesidir.

San'a (1985) göre yaratıcı ürün, var olan bilgi ve materyallerin yeniden bir araya getirilip şekillendirilmesi ile oluşurken; Koestler'e (1964) göre daha önce hiç kullanılmamış fikir veya nesnelerin bir araya getirilmesinden oluşmaktadır. Yaratıcı ürünün iki sonuçta da ortaya çıkacağını savunan görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşlere göre yaratıcılık yoktan var etme veya var olanı yeniden farklı şekillerde uyarlama olarak nitelendirilmektedir (Read, 1958).

Yaratıcı ürünler diğer bireyler üzerinde hayrete düşme, heyecanlanma, merak etme ve tatmin gibi etkiler bırakmaktadır (Jackson ve Messick, 1965). Bu sebeple yaratıcı ürünler yalnızca yaratıcı bireylerle ilişkilendirilmemektedir. İnsanların etkilenmesine bağlı olarak yaratıcı ürünlerin toplumsal fayda sağlamaya yönelik olması yaratıcılığın en önemli işlevleri arasında yer almaktadır (Preti ve Miotto, 1997). Yaratıcı ürün odaklı yaklaşımlarda genel olarak yeni, özgün ve faydalı sonuçlar üretebilme yeteneği üzerinde durulduğu görülmektedir. Birey karşılaştığı sorunları, olanı uyarlama ya da sıfırdan üretme seçeneklerini kullanarak çözüme ulaştırmaktadır.

2.4.3.4. Yaratıcılığı birey-süreç-ürün olarak ele alan yaklaşımlar

Yaratıcılığı birey, süreç ve ürün boyutlarına ayıran yaklaşımların yanı sıra bütün olarak değerlendiren yaklaşımlar da bulunmaktadır. Bu yaklaşımda yaratıcılık yaratıcı birey, yaratıcı süreç ve yaratıcı ürün bileşenlerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bireyin yaratıcılık sürecinde sorunu keşfetmesi, araştırması, sorgulaması, çözümler bulması ve yaratıcı ürün sonucuna ulaşması söz konusudur (Aslan, 2001).

Erika (1974) yaratıcılığı, daha önce arasında ilişki kurulmamış düşünce, kavram veya nesneler arasında ilişki kurarak; bu ilişkiyi yeni düşünce, yeni yaşantı, yeni tecrübe ve özgün fikirler ile harmanlayıp orijinal ürünler ortaya koyabilme kabiliyeti olarak tanımlamaktadır. Higgins ve Morgan (2000) ise yaratıcılığı bilginin özgün ve farklı yollarla yeniden üretilmesi ve yeni değerler kazanması olarak yorumlamaktadırlar. Albrechts (2005) de benzer bir tanımla yaratıcılığı, sorunları, olay ve durumları farklı bakış açıları ile görebilme ve bu problemler karşısında yeni ve özgün gelecek tasarlayabilme kabiliyeti olarak ifade etmektedir.

Sonuç olarak yaratıcılık düzeyi yüksek bireyler problemi anlama, sorgulama ve irdeleme gibi zihinsel süreçlerden geçerek alışılmışın dışında yeni ve farklı çözüm yolları geliştirebilme ve sonuçta yenilikçi, özgün ve topluma faydalı ürünler sunabilmektedir. Bu sebeple yaratıcı bireyler, herkesin görmediği problemleri görmeye ve çözmeye odaklanmaktadır. Bu durum onların hayata, olaylara ve insanlara bakış açısını değiştirmektedir (Yavuzer, 1989).

2.4.4. Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler

Her birey doğduğunda içsel bir güce sahiptir. Bu gücü kullanıp, geliştirmesini sağlayan etmenler olabildiği gibi engelleyen etmenler de bulunmaktadır. Bu engeller bazen bireyin kendisinden bazen de etkileşim içinde olduğu diğer koşullardan kaynaklı olabilmektedir (Rawlinson, 1995, s. 22). Bu bağlamda yaratıcılığa etki eden faktörler içsel ve dışsal olarak gruplanabilmektedir. Bireyin zekâsı, algısı, hafızası, yeterlilikleri, ilgi ve yetenekleri yaratıcılığı etkileyen içsel etmenler olarak gösterilirken; ailesi, sosyal çevresi, mesleği ve eğitimi ise dışsal etmenler olarak gösterilmektedir (Erol, 2019).

2.4.4.1. İçsel faktörler

Bireyin kendisinden kaynaklanan ve yaratıcılığını olumlu veya olumsuz olarak etkileme gücüne sahip faktörlerdir (Rawlinon, 1995, s. 22). Bireyin yaşı, cinsiyeti, zekâsı, algısı, hafızası, yeterlilikleri, ilgi ve yetenekleri yaratıcılığı etkileyen içsel etmenler olarak değerlendirilmektedir (Erol, 2019).

a) Yaş

Erikson ürün kaynaklı yaratıcılığın yetişkinlerde görüldüğünü ve yaratıcılığın genç yetişkinlikten başlayarak ilerleyen yaşlarda da devam ettiğini ifade etmiştir. Birey genç yetişkinlik döneminde işini sevmeyi öğrenme ve yaratıcı ürünler ortaya koymaya çalışmaktadır. Erikson'a göre yaratıcı kişilik özelliklerine sahip bireyler orta yaş sayılabilecek döneme geldiklerinde yeteneklerinin en olgun evresinde bulunmaktadır. En üst seviyeye ulaşan yaratıcılık sonraki yaşlarda da aynı şekilde devam etmektedir (Sungur, 1997, s. 56).

b) Cinsiyet

Cinsiyet ve yaratıcılık ilişkini inceleyen araştırmalar ortak bir sonuca ulaşamamıştır (Sungur, 1997, s. 56). Bazı araştırmacılar kadınların yaratıcılıklarını daha yüksek bulurken (Baloğlu, 2020; Osborn, 1963; Samurçay, 1976); bazıları

erkeklerin yaratıcılıklarını yüksek bulmuşlardır (Bozoklu, 1994; Yılmaz, 2019). Cinsiyet bakımından fark bulunmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır. (Çiftçi, 2002; Genç, 2000; Önsarı, 2004; Pehlivan, 2019; Polat, 2017; Polatoğlu, 2018; Sandwith, 1978; Şahin 2010; Toyran 2015).

c) Zekâ

Yaratıcılık yüksek zekâyâ sahip bireylerde bulunan bir özellik olarak algılanmaktadır. Yapılan araştırmalarda bireylerin yüksek düzeyde yaratıcılık performansı ortaya koyabilmeleri için yüksek zekâyâ sahip olmaları gerekmediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Diğer taraftan yüksek zekâ düzeyine sahip bireylerin her zaman yüksek düzeyde yaratıcılık gösterecekleri algısı da doğru bulunmamaktadır (Hargraves, 1977; San, 1977; Sungur, 1997, s. 52).

Engle ve Snellgrove'a (1979) göre zekâ ile yaratıcılık arasında olumlu ilişki bulunmaktadır. Zekâ testlerine dâhil edilen yaratıcı kişiler bu testlerden yüksek puanlar alabilirken; zekâ testlerinden yüksek puan alan bireyler yaratıcılık testlerinde aynı performansı gösterememektedirler. Engle ve Snellgrove'a göre yüksek zekaya sahip bireylerin zekâ seviyelerinden çok motivasyon ve kişilikleri yaratıcılıkları üzerinde etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra araştırmacılara göre yaratıcılık konusunda bireylerin belirli bir zekâ seviyesine gelmiş olmaları gerekmektedir (Yıldırım, 2006)

d) Kişilik

Kişilik özellikleri ile yaratıcılık arasındaki ilişki araştırmalara da konu olmuştur. Araştırmacılar tarafından bireylerin yaratıcılıkları ile kişilikleri arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için yaratıcı kişilik testleri geliştirilmiştir. Birey bu testlerde yer alan maddeleri kendine uygunluğuna göre derecelendirmektedir. Test sonucunda aldığı puanlar ve derecelerine bağlı olarak kişinin yaratıcılığı değerlendirilmektedir (Kaufman, 2009, s. 85).

Yeni deneyimlere açık olma yaratıcılığın en önemli özelliklerinden biri olarak görülmektedir. Bu özelliğe sahip bireylerin, diğer bireylere oranla daha yaratıcı oldukları görülmektedir. Zorluklarla başa çıkma, özgün düşünme, esnek olma, esprili olma, yüksek hayal gücüne sahip olma, bağımsız ve üretken olma kişilik özelliklerine sahip bireylerin diğer bireylere daha yaratıcı oldukları görülmektedir (Torrance, 1965; Artut, 2001).

e) Algı

Yaratıcılıkta algı bireylerin bilişsel yeteneklerini ve kişisel farklılıklarını ortaya çıkaran ve bireyin akılcı, sorgulayıcı, dışadönük ve açık olma gibi niteliklerinin fark edilmesini sağlayan bir olgudur (DeYoung, Quilty ve Peterson, 2007). Algı aynı zamanda yaratıcılık sürecinde planlama, soyut düşünme, çözüm geliştirme, karmaşık olayları anlama ve çözümleme, çözümleri deneyimleme gibi zihinsel süreçleri yürütmeye yönelik duyarlılık süreci olarak değerlendirilmektedir. Bireylerde algısal süreç öz değerlendirmeyi; öz değerlendirme ise yaratıcılıkta kendini gerçekleştirmeyi beraberinde getirmektedir (Hughes ve diğ., 2013, s.76).

f) İlgi

İlgi, yaratıcılık konusunda büyük öneme sahip bir kavram olarak nitelendirilmektedir. İlgi, bireyde daha kolay odaklanma, daha dikkatli olma, daha çok sorgulama, daha çok keyif alma ve daha kısa sürede öğrenme gibi davranışları meydana getirerek yaratıcılığa yönelik davranışların gelişmesini sağlamaktadır (Bedir, 2000; Erinç, 1998; Sak, 2014).

g) Yetenek

Yetenek, bireylerde doğuştan var olan ve özel ilgi, emek ve eğitim gerektiren alanlarda yüksek başarı göstermelerini sağlayan kapasite olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcılık üretkenlik gerektiren bir olgudur ve yetenek bireylerin üretkenliğini arttırmaktadır (Piirto, 2004). Bireylerin yaratıcı tavırlarının kapsamı ve alanı yetenek olarak değerlendirilmektedir (Yıldırım, 1998).

2.4.4.2. Dışsal faktörler

Bireyin etkileşim içinde olduğu diğer koşullardan kaynaklı yaratıcılığı etkileyen faktörler dışsal faktörler olarak ifade edilmektedir (Rawlinson, 1995, s. 22). Bireyin ailesi, sosyal çevresi, mesleği ve eğitimi dışsal etmenler olarak gösterilmektedir (Erol, 2019).

a) Aile

Birey küçük yaşlarda merak etme, sorgulama, hayal kurma ve yeni şeyler deneme gibi davranışlar göstermektedir. Ailelerin bu durumlar karşısında sergiledikleri tavır bireylerin yaratıcılık özelliklerinin gelişmesinde veya engellenmesinde belirleyici olabilmektedir. Diğer bir ifade ile olumlu tutum ve davranışlar sergileyen aileler yaratıcılığı desteklemekte; olumsuz tutum ve davranışlar sergileyen aileler ise yaratıcılığı engellemektedir (Çoban, 1999).

b) Eğitim

Bireyler hayatlarının en önemli sayılabilecek zamanlarını okullarda geçirmektedirler. Bu sebeple öğretmenlerin tutum ve davranışları ile öğretme şekilleri yaratıcılık konusunda önemli görülmektedir. Öğrencinin aktif olduğu, fikirler üretilip sunulduğu, sorguladığı ve araştırdığı öğretim ortamlarında bireylerin yaratıcılıklarının desteklendiği görülmektedir. Bunun aksine öğrencinin pasif olduğu, sadece dinleme davranışında bulunduğu, soru-cevap yöntemine dayalı öğretim ortamlarında ise bireylerin yaratıcılıklarının ortaya çıkması engellenmektedir (Çoban, 1999).

c) Sosyal çevre

Sosyal çevrenin yaratıcılık üzerindeki etkileri oldukça önemli görülmektedir. İnsanların davranışlarının gelişmesinde takdir görme isteği büyük öneme sahiptir. Bireylerin yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri ortamların oluşturulması ve çevre tarafından yaratıcı davranışların takdir ve motive edilmesi bireylerde yaratıcılık özelliklerinin gelişmesini sağlayacaktır (Yıldırım, 1998, s. 117).

2.4.5. Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler

Alanyazın incelendiğinde yaratıcılığı etkileyen faktörlerin bireysel etmenler, örgütsel etmenler ve toplumsal etmenler olmak üzere üç gruba ayrıldığı görülmektedir (Sungur, 1992, s. 249-253).

2.4.5.1. Bireysel etmenler

Bazı durumlarda bireyler karşılaştıkları sorunların kaynağını kendisi olarak görmekte ve çözüm geliştirme konusunda yaratıcı düşünmemektedir. Bu sebeple birey yaratıcılığını etkileyecek engelleri kendisi oluşturmaktadır (Çelebi ve Bayhan, 2008). Bireysel engeller özgüven düşüklüğü, hata yapma ve eleştirilme kaygısı, mükemmel olanı isteme, engellerle karşılaşma korkusu, sabırsızlık ve isteksizlik gibi sebepler yüzünden odaklanamama olarak ifade edilebilmektedir (Sungur, 1992, s. 249-253).

Bireyin algısal ve duygusal durumları da yaratıcılık düzeyini olumsuz etkileyen bireysel faktörler arasında yer almaktadır. Simberg, bireysel engelleri algısal ve duygusal olarak ikiye ayırmaktadır. Algısal etmenlerde birey, problemi anlayamama ve ayırt edememe, problemi fazla daraltma veya genişletme, terimler hakkında bilgi sahibi olmama, gözlemde yeterli duyu kullanmama, olgular arasında ilişki kuramama

ve sebep-sonuç arasındaki ilişkiyi kuramama gibi konulardan kaynaklı zorluklar yaşamaktadır. Duygusal etmenlerde ise birey; hata yapmaktan korkma, kendini aptal gibi hissetme, ilk bulduğu düşünceyi kabullenme, aşırı güvence isteği, aşırı güdülenme, bağımlı olma ve kontrol edilme korkusu ve sorunu anlama, inceleme ve çözme konusunda isteksiz olma gibi durumlar yaşamaktadır (Simberg; Akt. Ülgen, 1995, s. 46-47). Birey bu etmenlere bağlı olarak sorunları analiz etmede yetersiz kalmakta ve çözüm yollarını oluşturamamaktadır. Tüm bu durumlar tek tek veya bir arada bireyin yaratıcılığının düşmesine sebep olmaktadır (Savieski, 2004).

2.4.5.2. Örgütsel etmenler

Bireylerin yaratıcı fikirler ortaya koyabilmeleri için bulundukları örgüt ikliminin buna elverişli olması ve bu fikir veya faaliyetlerin yöneticiler tarafından desteklenmesi gerekmektedir (Yıldırım, 2007). Savieski (2004) yaptığı bir çalışmada yöneticilerin yönetim tutumları ile bireylerin yaratıcılıklar arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonucuna göre bireylerin yönetimde söz sahibi olmaları ve fikirlerin ortak kararlarla alınması, bireysel yaratıcılıklarının geliştirmesini sağlamaktadır. Yaratıcı bireylerle çalışmak isteyen örgütler, fikirleri desteklemeli, özgür bırakmalı, yargılamamalı ve çalışanlara her konuda eşit davranmalıdır. Yaratıcı bireyler de yaratıcı örgütlerin oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Örgütlerde yöneticilerin, çalışanlarına karşı güvensiz oluşu, otoriter yönetim anlayışı, hatayı kabul etmeme, ciddi ve büyük işler yapma arzusu bireylerde yaratıcılığı engelleyen örgütsel sebepler olarak gösterilmektedir. Örgütsel ve bireysel yaratıcılığın artması ve gelişimin ve ilerlemenin sağlanabilmesi için bu durumların ortadan kaldırılması ve destekleyici unsurların devreye alınması gerekmektedir (Sungur, 1992, s. 251).

2.4.5.3. Toplumsal etmenler

Bireyin aile yaşantısı, içinde bulunduğu çevre ve buralarda sahip olduğu olanaklar yaratıcılığı etkileyen toplumsal etmenler olarak nitelendirilmektedir (Gümüşsuyu, 2004). Yeniliği ve değişimi destekleyen toplumlarda yaratıcılık düzeyleri yükselirken; baskı, kural, yasak ve cezanın fazla olduğu, hiyerarşiye önem verilen, sınıf ve insan ayrımı yapan ve şiddete yönelimin fazla olduğu toplumlarda ise yaratıcılıkta düşüş gözlenmektedir. Buna bağlı olarak zorlama kaynaklı tutum ve

davranışların yaratıcılığı olumsuz etkilediği hatta engellediği söylenilebilmektedir (Yavuzer, 1989, s. 21). Toplumun sahip olduğu, kültür, inanç ve görüş gibi kavramlar toplumun gelişmişlik ve yaratıcılık düzeylerinde önemli etkilere sahiptir (Çelebi ve Bayhan, 2008). Toplumda var olan az olan ile yetinme, olanı kaybetmeme, risk almama ve sınırların ve kalıpların ötesine geçmeme gibi düşünceler yaratıcılığı engellemektedir (Özen, 1996, s. 24). Bunların yanı sıra hayal kurmanın zaman kaybı olarak görüldüğü, oyunun sadece çocuklar için olduğu, problemlerin zekâ değil parayla ve tek doğru ile çözüldüğü, sezgilerin saçmalık olarak nitelendirildiği, başarı ve fayda sağlayan her şeyin iyi, hayal, heyecan, hata ve başarısızlığın kötü olarak algılandığı toplumlarda yaratıcılık olumsuz etkilenmekte; hatta engellenmektedir (Sungur, 1997, s. 278).

2.4.6. Yaratıcı Düşünen Bireylerin Karakteristik Özellikleri

Yaratıcı düşünme becerisine sahip bireylerde birtakım ortak özellikler görülmektedir. Bu özellikler; düşünme akıcılığı, düşünme esnekliği, özgünlük, problemlere karşı duyarlılık, akılcı tepkiler, yeniden tanımlama, detaya girme, belirsizliği görmezden gelme, yakınsak ve ıraksak düşünmeye ilgi, farklı ve cesur olma, öz disiplinli olma, mükemmeliyetçi olma ve risk alma olarak ifade edilmektedir (Alder, 2004).

Yaratıcı düşünen bireyler düşünürken zorlanmamakta ve yeni fikirleri kolayca benimseyebilmektedir. İlgisiz görünen kavram ve ürünler arasında kolayca ilişki kurabilmekte ve benzersiz fikir ve ürünler ortaya koyabilmektedirler. Herkesin fark edemediği sorunları fark etme ve tanımlama yetilerine sahiptirler. Olaylar karşısında mantıkla hareket ederek mantığa uygun tepkiler vermektedirler. Mevcut bilgilerin dışına çıkarak fikir ve ürünleri yeniden yapılandırabilirler. Detayları incelemeyi ve yorumlamayı severler. Belirsizliği bir noktaya kadar yok sayabilmektedirler. Tek bir doğru cevabın gerektiği durumlar yakınsak, birden fazla cevabın olduğu durumlarda ıraksak düşünebilmektedirler. Farklıdırlar ve kalıplaşmış her şeye meydan okumaktadırlar. Otoriteyi ve hiyerarşiyi sevmemektedirler. Yüksek öz disiplin ve aşırı mükemmeliyetçi tavırlar sergilemektedirler. Yeni fikirler ve ürünler ortaya koyma konusunda risk almayı sevmektedirler (Alder, 2004).

2.4.7. Yaratıcı Bireylerin Özellikleri

Yaratıcılık üzerinde birçok çalışma yapılmış ve bu araştırmalarda yaratıcı bireylerde olan kişilik özellikleri ortaya koyulmuştur. Tuzcuoğlu'na (1994) göre yaratıcı kişiliğe sahip bireylerde meraklı olma, sabırlı olma, maceracı olma, hayal kurma, buluş ve sentez yapabilme yetilerine sahip olma gibi özellikler görülmektedir.

Yavuzer (1989) ise yaratıcı bireyleri başarılı bireyler olarak değerlendirmektedir. Yaratıcı bireyler meraklı, bilgili, çok yönlü, bağımsız ve özerktirler. Estetik duyguları diğer insanlara göre daha gelişmiştir. Kendi kendilerini güdüleyebilme, güdülerini sürdürebilme ve yeni atılımlar yapabilmektedirler. Tüm bu özelliklerini kullanarak başkalarına liderlik edebilmektedirler (Yavuzer, 1989).

Sungur'a (1997) göre yaratıcı bireyler diğer insanlara göre daha duyarlı ve daha tutarlı olmaktadır. Kuralları ve kalıpları yok sayarak özgürce hareket etmektedirler. Aktif, savaşçı, mantıklı, çözümleyici, yeri geldiğinde işbirlikçi ve uyumlu, iletişime açık olabilen ve herkesten soyutlanabilen tutkulu bireyler olarak değerlendirilmektedirler.

Genel olarak yaratıcı bireyler, özerk olma eğilimi gösteren, karmaşık durumları sorgulayan, yeniliklere açık, duyarlı, beklenmeyen olaylar karşısında hoşgörülü, risk almaktan kaçınmayan, mücadeleci, içsel motivasyona sahip, öz yeterliliği gelişmiş olan, yüksek ilgi ve meraka sahip bireyler olarak nitelendirilmektedirler (Erol, 2009; Runco, 2007, s. 135; Sternberg ve Lubart, 1995).

2.4.8. Yaratıcı Bireylerin Tutum ve Davranışları

Alanyazın incelendiğinde yaratıcı kişilik özelliklerine sahip bireylerin birtakım ortak tutum ve davranışlara sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bu tutum ve davranışlar birbirinden bağımsız olmamakla birlikte birbirini tamamlar nitelikte olmaktadır. Yaratıcı bireylerde görülen tutum ve davranışlar: esnek düşünebilme, diğer insanlardan farklı olmayı göze alma, eleştirmeyi erteleme, hızlı düşünme, kavramları oluşturma, ilişkilendirme ve yeniden yapılandırma, hayal kurma, dikkatli olma ve kolay odaklanabilme olarak ifade edilmektedir (Runco, 2007, s. 135; Yıldırım, 1998).

2.4.9. Öğretmenlerde Yaratıcılık

Ülkelerin değişme ve gelişme gibi konularda en önemli aracı kuşkusuz eğitimidir. Yaratıcı öğretmen, yaratıcı eğitim ve yaratıcı programdan oluşan eğitim sistemleri yaratıcı fikir ve çözümler üretebilen, yeni, özgün ve faydalı eserler meydana getirebilen bireylerin yetişmesinde önemli bir etkindir (Şahin, 2003). Türkiye’de Cumhuriyet’in ilk yıllarında yaratıcı eğitim sürecinin üstünde önemle durulmasına rağmen, sonraki yıllarda bu vurgu önemini kaybetmiş ve Batılı ülkelerin gerisinde kalmıştır. Yaratıcılığın eğitimde yeri ve önemini yeniden gündeme getirip, bu sürece uygun, teşvik edici ve destekleyici eğitim programlarının hazırlanmasıyla yaratıcı, yenilikçi, özgün düşüncelere sahip bireyler yetiştirilebilecek ve topluma fayda sağlanacaktır. Yaratıcılığı desteklemek ve geliştirmek eğitim sisteminin temel görevleri arasında yer almaktadır (Craft, 2003).

Öğretmenler mesleki konumları, görev sorumlulukları itibarıyla bireylerin yaratıcılıklarını olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedirler. Baskıcı ve gelenekselleşmiş tutum ve tavırlara sahip öğretmenler öğrencilerin yeniliklere kapalı ve özgün ve yeni fikirler üretme konusunda isteksiz olmalarına neden olmaktadır (Demirci, 2007). Eğitim örgütlerinde öğretim süreci boyunca gelenekselleşmiş yöntemlerle kalıplaşmış bilgiler vermenin aksine, bilinmeyen öğretim, sorgulama, inceleme ve değerlendirme gibi zihinsel metotların öğretildiği eğitim ortamlarının oluşturulması yaratıcı bireylerin yetişmesine katkı sağlamaktadır (Güvenç, 1993, s. 123-130). Yaratıcı eğitim, kısıtlamaların, sınırların, yasak ve kuralların olmadığı ve öğretmen ve öğrencilerin özgür ve rahat hissedebilecekleri eğitim ortamlarında gerçekleştirilebilmektedir (Arıcı, 1993, s. 183). Yeniliklere açık, istekli ve yaratıcı tutum ve davranış sergileyen öğretmenler öğrenci merkezli ders işlemekte, onları değerli görmekte, özgür bırakıp sorumluluklar vermekte ve onları kendilerine güvenmeleri konusunda cesaretlendirmektedirler (Demirci, 2007).

Öğretmenlerin yaratıcı bireyler yetiştirebilmesi için kendi eğitimlerinin de bu süreç ışığında verilmesi gerekmektedir. Öğretmenlik eğitimleri yaratıcı bireyleri fark edebilme, teşvik edebilme ve yaratıcılık sürecinde yol gösterici olabilmelerini sağlayacak nitelikte olmalıdır (Beghetto ve Plucker, 2006). Yaratıcı kişilik özelliklerine ve yaratıcı tutum ve değerlere sahip öğretmenlerin öğrencileri fikir üretme konusunda cesaretlendiren, üretilen farklı fikirleri önemseyen, özgün düşünme

yetisine sahip, yeniliklere açık, öğrencilere sorumluluk veren ve onları cesaretlendiren yapıda oldukları görülmektedir. Yaratıcı öğretmenler öğretim ortamlarını da buna göre şekillendirip öğrencilerin yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmektedirler (Yenilmez ve Yolcu, 2007).

Yaratıcılığı yüksek bireylerin yetişebilmesi için ilk olarak öğretmenlerin mesleki yaratıcılıklarının gelişmesi gerekmektedir. Yaratıcı öğretmenler, eğitim-öğretim ortamında özgün yöntem ve teknikler kullanabilmekte, yeni ve farklı etkinlikler üretebilmekte, karşılaştığı problemlere farklı çözümler getirebilmekte, öğrencilerde merak uyandıran öğretim metotları geliştirmekte ve sınıf ortamını yaratıcı düşünmeyi destekleyici biçimlerde düzenleyebilmektedirler (Uçar ve Dağlı, 2017).

Alanyazın incelendiğinde öğretmenin mesleki yaratıcılığını arttıran durumların, kendi çabaları ile edindikleri bilgiler ve eğitimler, hizmet içi eğitimler, mesleğini benimseme, içsel motivasyon, yaratıcı programlar, öğretim yöntem ve tekniklerinin çoğaltılması ve uygulanması, imkân ve olanakların geliştirilmesi ve gerekli araç-gereçlerin temin edilmesi olduğu belirtilmektedir (Töre, 2019).

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin yaratıcılıkları ve yaratıcılığın diğer kavramlarla ilişkisi üzerine bazı araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalardan bazıları şu şekildedir:

Şahin (2016) yaptığı araştırmada öğretmenlerinin algıladıkları okul kültürü ile yaratıcı kişi ve yaratıcı çevre arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma İstanbul ilinde 250 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre özelliklerinin öğretmenlerin öğrenim durumuna göre farklılaştığı görülmüştür. Yaratıcı çevrenin okul kültürünü yordadığı ulaşılan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Şahin (2010) yaptığı araştırmada öğretmenlerde yaratıcılık, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Sakarya ilinde ilköğretimde görev yapan 1203 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin %82,3'ünün yaşam doyumu yüksek, %80,6'sının yaratıcılığı düşük bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyleri bakımından ise duygusal tükenmeleri yüksek, duyarsızlaşma düzeyleri normal ve kişisel başarı düzeyleri düşük olarak bulunmuştur.

Yıldırım (2006) yaptığı araştırmada anasınıfı öğretmenlerinin yaratıcılığa bakış açılarını ve anasınıfı öğrencilerinin yaratıcılık düzeylerini öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerine göre incelemiştir. Araştırma Ankara ilindeki toplam 210 öğretmen ve öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenler ve öğrenciler arasında yaratıcılık alt boyutları bağlamında ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerinde yaşa, kıdeme ve mezuniyet programına göre farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Erdoğdu (2006) yaptığı araştırmada yaratıcılık ile öğretmen davranışları ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Diyarbakır'da beş yıl aynı öğretmen tarafından okutulan 389 ilköğretim beşinci sınıf öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin sınıf içinde demokratik tutum ve davranışlar sergilemesi öğrencilerin yaratıcılıklarının gelişmesine katkı sağlamaktadır. Yaratıcılık ile öğrencilerin akademik başarıları arasında zayıf ama anlamlı ilişki bulunmuştur.

2.4.10. Mesleki Doyum ve Yaratıcılık İlişkisi

Mesleki doyum ve yaratıcılık son yıllarda oldukça dikkat çeken birçok araştırmaya konu olmuş kavramlardır. Çalışanların performansını artırma ve buna bağlı olarak örgüt verimliliğinin artmasını sağlama konusundaki etkileri bu iki kavram örgütler ve bireyler için önemli kılmaktadır. Yapılan araştırmalarda bireylerin mesleki doyum ve yaratıcılık düzeylerini bir arada inceleyen araştırmaların sayıca yetersiz oldukları görülmektedir.

Gündüz Çekmecelioğlu (2006) yaptığı araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yaratıcılık üzerine anlamlı etkileri olduğu sonuçları elde edilmiştir.

İmamoğlu, Keskin ve Erat (2004) yaptıkları araştırmada ücret, kariyer ve yaratıcılık ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada mesleki doyum ile yaratıcılık arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki bulmuşlardır.

Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ile yaratıcılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Aslan'a (2001) göre bireylerin yaratıcılıklarını ortaya çıkararak, destekleyici ve geliştirici ortamlar oluşturulduğunda çalışanların işe

karşı memnuniyetleri artacak ve sonucunda meslekten aldıkları doyum yükselecektir. Mesleki doyumunu yüksek olan öğretmenlerin de derslerde daha istekli oldukları ve yenilikçi uygulamalara yer vererek öğrenci merkezli öğretim ortamları oluşturdukları görülmektedir (Alıcı ve Yalçınkaya, 2019).



BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın deseni, çalışma grubunun özellikleri, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada İstanbul'da Millî Eğitim Bakanlığı bağlı eğitim kurumlarında görev yapan meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yordayıcıları olarak örgütsel bağlılık ve yaratıcılıkları incelenmiştir. Mesleki doyumun demografik özelliklere göre nasıl farklılıklar gösterdiği de incelenmiştir. Bu araştırmada araştırma deseni olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken için beraber değişimin varlığını ve derecesini ortaya koymayı amaçlayan araştırma modelidir. Bu modelin kullanıldığı araştırmalarda ilişkili olduğu araştırılan değişkenler ilişkisel çözümlemeye imkân verecek şekilde ayrı ayrı sembolleştirilmektedir (Karasar, 2010, s. 81).

3.2.Çalışma Grubu

İstanbul'da Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde kamuya ait kurumlarda görev yapan meslek öğretmenleri araştırmanın hedef grubunu oluşturmaktadır. Bu hedef gruptan uygun (kolayda) örnekleme yöntemi kullanılarak bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırmacıların kendi inisiyatifleri doğrultusunda, kriterlerine uygun olan ve ulaşabildiği kişileri çalışma grubu olarak seçmesi şeklinde gerçekleşen tesadüfi olmayan örnekleme çeşididir (Küçük, 2016, s. 98).

Araştırma kapsamında İstanbul'da kamuya ait kurumlarda görev yapan 199 gönüllü öğretmenden bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Katılımcılardan çevrimiçi anket uygulaması ile veri toplanmıştır. Oluşturulan çevrimiçi anketler katılımcılarla paylaşılmış ve hedef gruptaki öğretmenler araştırmaya katılmaya davet edilmişlerdir. Gönüllülük esasına bağlı olarak katılan öğretmenlerin doldurduğu anketin sonuçları elektronik veri tabanında toplanmıştır.

Anket uygulama davetine 319 öğretmen cevap vermiş ve anketi doldurmuştur. Katılımcıların 104'ünün anketi yarıda bırakması, 16'sının da meslek öğretmeni olmaması sebebiyle 120 öğretmenden elde edilen veriler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Analizler geriye kalan 199 öğretmenin verdiği cevaplar üzerinden yapılmıştır. Veri analizi yapılan 199 katılımcının 44'ü (%22,1) erkek, 155'i (%77,9) kadındır. Öğretmenlerin 143'ü (%71,9) evli, 56'sı (%28,1) bekârdır. Katılımcıların 12'sinin (%6) ön lisans, 154'ünün (%77,4) lisans ve 33'ünün (%16,6) yüksek lisans ve üzeri eğitim derecesine sahip oldukları görülmektedir. Statü açısından değerlendirildiğinde öğretmenlerin 27'sinin (%13,6) ücretli, 7'sinin (%3,5) sözleşmeli ve 165'inin de (%8,9) kadrolu olarak görev yaptığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 36'sı (%18,1) özel eğitim, 145'i (%72,9) meslek lisesi ve 18'i (%9) halk eğitim kurumlarında görev yapmaktadır. Yaş değişkenine göre araştırmaya katılan öğretmenlerde en küçük yaş 22 iken; en büyük yaş 64 olarak bulunmuştur. Meslekteki kıdem yılları ise en az 1 ve en çok 43 yıl şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin şu an çalıştıkları okullardaki görev süreleri en az 1 ve en çok 33 yıl olarak ifade edilmiştir. Bu verilere dayanarak araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması ($\bar{X}=38$, $SS=8$) 38, mesleki kıdem yılı ortalaması ($\bar{X}=13$, $SS=9$) 13 ve çalıştıkları okullardaki görev süreleri ortalaması ($\bar{X}=6$, $SS=6$) 6 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan meslek öğretmenlerinin alanları: El Sanatları, Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme, Sağlık Hizmetleri, Yiyecek ve İçecek Hizmetleri, Hasta/ Yaşlı Hizmetleri, Makina Teknolojisi, Muhasebe ve Finansman, Nakış, Bilişim Teknolojileri, Tekstil Teknolojisi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Radyo, Sinema ve Televizyon, Moda Tasarımı, Maliye, Sanat Tarihi, Görsel Sanatlar, Elektrik ve Elektronik, Okulöncesi Eğitimi, Seramik ve Cam Teknolojisi, Grafik ve Fotoğrafçılık, Büro Yönetimi, Otomasyon, Kimya Teknolojileri, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri, Gıda Teknolojisi, Pazarlama ve Perakende, Trikotaj, Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri, Adalet ve Motorlu Araçlar Teknolojisi şeklindedir.

3.3.Verİ Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik değişkenler hakkında bilgi toplamak amacıyla kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği, mesleki doyum ölçeği ve iki farklı yaratıcılık ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Form araştırmanın amacını, katılımcıların gönüllü olarak katılımları konusunda onaylarını, veri toplama araçlarının nasıl uygulanması gerektiğini ve dikkat edilmesi gereken hususları içeren bir metin ile başlamaktadır. Oluşturulan bu bilgi formunda özlük haklarının korunması, katılımcı gizliliğinin sağlanması ve samimi cevapların alınmak istenmesi amacıyla katılımcı isimlerine ve diğer tanımlayıcı bilgilere yer verilmemiştir. Uygulanan kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okul türü ve hizmet süresi gibi demografik sorulara yer verilmiştir.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. 5’li Likert tipinde (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Tamamen Katılıyorum) hazırlanan ölçekte 18 madde yer almaktadır. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ilk altı madde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunu, sonraki altı madde devam bağlılığı boyutunu ve son altı madde normatif bağlılık boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin her bir maddesinden elde edilen yüksek değer, o alt boyuttaki örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu temsil etmektedir. Ölçekte yer alan 3, 4, 5 ve 13 numaralı maddeler ters ölçüm yapmaktadır. Bu maddeler analiz edilirken verilen puanların tersine çevrilerek değerlendirilmesi gerekmektedir. Testten alınabilecek en yüksek puan 90 ve en küçük puan 18’dir. Bu ölçek ile elde edilen verilerin geçerlik ve güvenirlik değerlerinin hesaplanması amacıyla ölçek 226 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeği oluşturan faktörler için hesaplanan güvenirlik katsayıları duygusal bağlılık için $\alpha = .80$, devam bağlılığı için $\alpha = .73$, normatif bağlılık için $\alpha = .80$ ve ölçek toplamı için $\alpha = .88$ olarak bulunmuştur. Bu araştırmada toplanan veriler ile yapılan güvenirlik değerleri ise duygusal bağlılık için $\alpha = .78$, devam bağlılığı için $\alpha = .62$, normatif bağlılık için $\alpha = .75$ ve ölçek toplamı için $\alpha = .86$ olarak bulunmuştur. Ölçekte örgütsel bağlılık düzeyini yorumlama konusunda belirleyici olabilecek kesim puanları bulunmamaktadır.

3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği

Katılımcıların mesleki doyumlarını ölçmek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1997) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. 5’li Likert tipinde (1. Her Zaman, 2. Sık Sık, 3. Ara Sıra, 4. Nadiren, 5. Hiç) hazırlanan ölçekte 20 madde yer almaktadır. Hezberg’in İki Faktör kuramından yola çıkılarak oluşturulan ölçekte ‘Niteliğe uygunluk’ ve ‘Gelişme İsteği (Fırsatı)’ olmak üzere iki alt boyut bulunmaktadır. Ölçekte yer alan 1.,2.,3.,4.,5.,6.,8.,9.,10.,14.,15.,18. ve 19. sorular “Niteliğe Uygunluk” boyutunu ölçerken; 7.,11.,12.,13.,16.,17. ve 20. sorular “Gelişme Fırsatı” alt boyutunu ölçmektedir. Ayrıca 4.,9.,10.,11.,14. ve 19. sorular ölçeğin ters ölçüm yapan maddeleridir. Ölçeğin her bir boyutundan elde edilen yüksek değer, o alt boyuttaki mesleki doyum düzeyinin yüksek olduğunu temsil etmektedir. Testten alınabilecek en yüksek puan 100 ve en küçük puan 20’dir. Bu ölçek, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri akademik ve idari personeli, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenler ve özel bankalarda çalışan bireyler olmak üzere 114 gönüllüye uygulanmıştır. Ölçeği oluşturan faktörler için hesaplanan güvenirlik katsayıları niteliklere uygunluk için $\alpha = .91$, gelişme isteği için $\alpha = .75$ ve ölçek toplamı için $\alpha = .90$ olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında ise hesaplanan güvenirlik katsayıları niteliklere uygunluk için $\alpha = .87$ gelişme isteği için $\alpha = .70$ ve ölçek toplam için $\alpha = .88$ olarak bulunmuştur. Ölçekte mesleki doyum düzeyini yorumlama konusunda belirleyici olabilecek kesim puanları bulunmamaktadır.

3.3.4. Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği

Araştırmada katılımcıların yaratıcılık düzeylerini ölçmek amacıyla Runco ve diğerleri (2016) tarafından geliştirilen ve öz bildirime dayalı olarak yaratıcı kişilik özelliklerini ölçmeyi amaçlayan bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Runco ve diğerleri tarafından (2016) Kendini Nasıl Tarif Edersin? (How Would You Describe Yourself?) ismiyle geliştirilmiş ve daha sonra Runco, Acar ve Çayırdağ (2017) tarafından 12 soruluk daha kısa bir formatta yeniden düzenlenmiş ve Türkiye’de yapılan bir çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmaya 254 gönüllü Türk lisans öğrencisi katılmıştır. Ölçeğin bu kısa formunda 12 soru bulunmaktadır ve yaratıcı kişilik özelliklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Her soruda bir sıfat ve bu sıfatın açıklaması yer almaktadır. Katılımcılardan, her bir özelliği ne sıklıkla sergilediklerini açıklamak için altı yanıt seçeneğinden birini seçerek kendilerini derecelendirmeleri istenmektedir. Seçenekler

(0. Hiçbir Zaman, 1. Nadiren, 2. Ara sıra, 3. Bazen, 4. Çoğu Zaman, 5. Her zaman) olmak üzere 6'lı Likert olarak düzenlenmiştir. Bu ölçekte yer alan 2., 5., 8. ve 11. maddeler ters ölçüm yapmaktadır. Bu nedenle puanlarının tersine çevrilerek hesaplanması gerekmektedir. Ölçekten alınan puanlar hesaplanırken tüm sorulardan elde edilen puanlarının ortalamasının alınması yerine; her bir madde için tek tek hesaplama yapılmaktadır. Runco ve diğerleri (2016) ölçeğin güvenirlik değerlerinin yeterli sonuçlar ortaya koyduğunu rapor etmişlerdir. Runco ve diğ. (2017) ise ölçeğin Türkçe versiyonunun güvenirlik değerlerini 0,71 olarak rapor etmişlerdir. Bu araştırma kapsamında ölçek için hesaplanan güvenirlik değeri $\alpha = .71$ olarak bulunmuştur. Ölçekte kestirme puanının bulunmaması sebebiyle öğretmenlerin yaratıcılık düzeyleri düşük, orta ve yüksek şeklinde yorumlanamamaktadır. Örnek soru maddeleri şu şekildedir: “Ne kadar ve ne sıklıkla esneksin. Değişimlere ve sürprizlere ayak uydurabilirsin.” ve “Ne kadar ve ne sıklıkla alışkanlıklarına bağlısın. İşe yarayan alışkanlıkların var ve onlara bağlı hareket ediyorsun.”

3.3.5. Tutumlar ve Değerler Ölçeği

Tutumlar ve Değerler Ölçeği, Runco (2012) tarafından geliştirilmiş ve yaratıcılığa yönelik bireyin tutumlarını ve değerlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu ölçek 5'li Likert olarak hazırlanmıştır (0. Hiçbir Zaman, 1. Nadiren, 2. Bazen, 3. Çoğu Zaman, 4. Her zaman). Ölçekte yaratıcılığa yönelik tutum ve değerleri anlamaya yönelik 10 madde yer almaktadır. Acar ve Runco (2014) bu ölçeğin 22 soruluk daha uzun versiyonunu kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmalarda yeterli düzeyde güvenirlik değerleri rapor etmişlerdir. Ayrıca Acar ve Runco (2015) bu ölçekten alınan puanlar ile iraksak düşünce testlerinden alınan puanlar arasında 0,3-0,5 aralığında korelasyon değerleri olduğunu bulmuşlardır. Runco ve diğ. (2017) ise ölçeğin 10 soruluk kısa Türkçe versiyonunun güvenirlik değerlerini 0,90 olarak rapor etmişlerdir. Ölçekte yer alan 3. ve 8. maddeler ters ölçüm yapan maddelerdir. Bu maddelere verilen cevapların tersine çevrilerek işlenmesi gerekmektedir. Ölçekten alınan puanlar hesaplanırken tüm sorulardan elde edilen puanların ortalamasının alınması yerine; her bir madde için tek tek hesaplama yapılmaktadır. Bu araştırma kapsamında ölçek için hesaplanan güvenirlik değeri $\alpha = .60$ olarak bulunmuştur. Ölçekte kesim puanının bulunmaması sebebiyle öğretmenlerin yaratıcılık düzeyleri düşük, orta ve yüksek şeklinde yorumlanamamaktadır. Ölçekte yer alan örnek soru maddeleri şu şekildedir:

“Çözümler ve fikirler farklı bakış açılarını gözden geçirerek ilerletilebilir.” ve “Bir problemi çözmeden önce yeni bilgiler toplamak faydalı olabilir.”

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması 2020-2021 eğitim-öğretim yılında kamuya ait eğitim kurumlarında görev yapan meslek öğretmenlerine uygulanan çevrimiçi ölçekler aracılığıyla yapılmıştır.

Araştırma kapsamında ölçeklerin kullanımı için üniversite etik kurulundan ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden araştırma uygulama onayı alınmıştır. Veri toplama araçları uygun örnekleme ile belirlenen kamuya ait eğitim kurumlarında görev yapan 319 öğretmene uygulanmıştır. Uygulama esnasında şeffaflığı ve anlaşılabilirliği arttırmak adına katılımcılara, araştırmanın amacının ne olduğu, veri toplama araçlarında kimliği açığa çıkaran (özlük bilgilerinin) bilgilerin yer almadığı, araştırmanın gönüllülük esasına dayandığı, istenilen zamanda uygulamadan ayrılacakları ve toplanan verilerin araştırmacı dışında kimseyle paylaşılmayacağı konuları hakkında bilgi verilmiştir. Gereken bilgi aktarımı yapıldıktan sonra araştırmaya katılmak için gönüllü olanlara davet linkleri gönderilerek çevrimiçi anket uygulanmış ve sorularda kendilerine en yakın gelen şıkları işaretlemeleri istenmiştir. Doldurulan anketler elektronik veri tabanında toplanmıştır. Veriler incelendiğinde 104 öğretmenin anketi yarım bıraktığı, 16 öğretmenin de meslek öğretmeni olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple istenilen koşulları sağlayan 199 öğretmenden alınan veriler analize alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Dağılım normalliğini belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiş ve Tablo 3.1’de gösterildiği üzere bütün değişkenlere ilişkin değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir (Hair ve diğ., 2013).

Tablo 3.1: Değişkenlere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	-0,077	-0,049
Duygusal Bağlılık	-0,186	-0,038
Devam Bağlılığı	-0,263	-0,195
Normatif Bağlılık	0,159	0,133
Mesleki Doyum Ölçeği	-0,517	-0,377
Niteliklere Uygunluk	-0,655	-0,206
Gelişme Fırsatı	-0,280	-0,446
Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği	-0,286	0,314
Tutumlar ve Değerler Ölçeği	0,007	-0,350

Her bir ölçekteki verilerin normal dağılım göstermesine bağlı olarak parametrik analizlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Normallik analizinden hemen sonra araştırmadaki demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Pearson korelasyon analizi ile örgütsel bağlılık, mesleki doyum ve yaratıcılık değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Mesleki doyum ölçeğinden elde edilen sonuçların demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek üzere bağımsız gruplar için *t* testi veya tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) uygulanmıştır. Bağımsız değişkenin veya değişkenlerin bağımlı değişkeni yordamasını analiz etmek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

BÖLÜM VI

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yordayıcıları olarak örgütsel bağlılık ve yaratıcılık değişkenlerine ilişkin bulgulara ve mesleki doyumun bazı demografik değişkenlere göre nasıl farklılıklar gösterdiği ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve yaratıcılık ile ilgili istatistikler

Mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve yaratıcılığa ait puanların aritmetik ortalamalarına ve standart sapma değerlerine ait bulgular Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

	n	Min	Maks	$\bar{X}$	Ss.
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	199	31	86	58.12	10.69
Duygusal Bağlılık	199	8	30	21.22	4.52
Devam Bağlılığı	199	8	29	19.85	3.83
Normatif Bağlılık	199	6	30	17.04	4.39
Mesleki Doyum Ölçeği	199	53	99	80.81	10.16
Niteliklere Uygunluk	199	30	65	52.56	7.78
Gelişme Fırsatı	199	17	35	28.26	3.78
Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği	199	1.75	4.58	3.37	0.52
Tutumlar ve Değerler Ölçeği	199	2.70	4.40	3.61	0.34

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık puanların ortalaması 58,12, duygusal bağlılık 21,22, devam bağlılığı 19,85, normatif bağlılık 17,04 olarak bulunmuştur. Mesleki doyum puanların ortalaması 80,81, niteliklere uygunluk 52,56 ve gelişme fırsatı 28,26 olarak bulunmuştur. Yaratıcılık puanlarının ortalamasının 3,37 ve 3,61 olduğu görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi

Bu bölümde örgütsel bağlılık, mesleki doyum ve yaratıcılık değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson korelasyon testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1								
2-Duygusal Bağlılık	.841**	1							
3-Devam Bağlılığı	.830**	.553**	1						
4-Normatif Bağlılık	.845**	.536**	.580**	1					
5-Mesleki Doyum Ölçeği	.244**	.250**	.168*	.190**	1				
6-Niteliklere Uygunluk	.274**	.276**	.205**	.205**	.946**	1			
7-Gelişme Fırsatı	0.092	0.105	0.030	0.090	.742**	.484**	1		
8-Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği	0.046	0.029	-0.057	0.132	.282**	.176*	.397**	1	
9-Tutumlar ve Değerler Ölçeği	0.024	0.017	-0.046	0.082	.231**	.182**	.246**	.433**	1

** $p<0.01$, * $p<0.05$ Kullanılan test: Pearson Korelasyon Testi

Tablo 4.2’de yer alan bulgular incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile mesleki doyum arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.244$, $p<0,01$). Örgütsel bağlılık ile Niteliklere Uygunluk alt boyutu arasında zayıf seviyede, anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur ($r=.274$, $p<0,01$).

Duygusal Bağlılık alt boyutu ile mesleki doyum arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.250$, $p<0,01$). Duygusal Bağlılık alt boyutu ile Niteliklere Uygunluk alt boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.276$, $p<0,01$).

Devam Bağlılığı alt boyutu ile mesleki doyum arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.168$, $p<0,01$). Devam Bağlılığı alt boyutu ile Niteliklere Uygunluk alt boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.205$, $p<0,01$).

Normatif Bağlılık alt boyutu ile mesleki doyum arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.190$, $p<0,01$). Normatif Bağlılık alt boyutu ile Niteliklere Uygunluk alt boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.205$, $p<0,01$).

Mesleki doyum ile Kendini Nasıl Tarif Edersin yaratıcılık boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.282$, $p<0,01$). Mesleki doyum ile Tutumlar ve Değerler yaratıcılık boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.231$, $p<0,01$).

Niteliklere Uygunluk alt boyutu ile Kendini Nasıl Tarif Edersin yaratıcılık boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.176$, $p<0,01$).

Niteliklere Uygunluk alt boyutu ile Tutumlar ve Değerler yaratıcılık boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.182, p<0,01$).

Gelişme Fırsatı alt boyutu ile Kendini Nasıl Tarif Edersin yaratıcılık boyutu puanları arasında orta seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.397, p<0,01$). Gelişme Fırsatı alt boyutu ile Tutumlar ve Değerler yaratıcılık boyutu arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.246, p<0,01$). Kendini Nasıl Tarif Edersin ile Tutumlar ve Değerler yaratıcılık ölçekleri arasında orta seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.397, p<0,01$).

Mesleki doyumun yordanaşına ilişkin bulgular

Bu bölümde regresyon analizi ile çeşitli modeller denenerek mesleki doyumun örgütsel bağıllık, yaratıcılık ve bazı demografik değişkenler tarafından yordanaşma durumları incelenmiştir.

Tablo 4.3: Mesleki Doyumun Yordayıcıları Olarak Örgütsel Bağıllık ve Yaratıcılık

	<i>B</i>	<i>SH</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>
(Sabit)	38.03	8.39		4.53	0.000		
Duygusal Bağıllık	0.45	0.19	0.20	2.38	0.018*	0.25	0.17
Devam Bağıllığı	0.21	0.23	0.08	0.90	0.372	0.17	0.06
Normatif Bağıllık	-0.01	0.20	0.00	-0.03	0.979	0.19	0.00
Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeğı	4.33	1.45	0.22	2.99	0.003*	0.28	0.21
Tutumlar ve Değerler Ölçeğı	4.06	2.21	0.14	1.84	0.067	0.23	0.13
<i>R=.40 R²=.16</i>							
<i>F=7.16 p=0.000</i>							

* $p<0,05$ Kullanılan test: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Regresyon modeli kurulurken Enter yöntemi kullanılmıştır. Tablo 4.3'te yer alan bulgular incelendiğinde, mesleki doyum için örgütsel bağıllığın Duygusal Bağıllık alt boyutunun ve Kendini Nasıl Tarif Edersin yaratıcılık boyutunun anlamlı şekilde yordayıcı oldukları görölmektedir ($p<0,05$). Örgütsel bağıllığın Devam Bağıllığı ve Normatif Bağıllık alt boyutlarının, Tutumlar ve Değerler yaratıcılık boyutunun ise mesleki doyum için anlamlı yordayıcılar olmadıkları görölmektedir ($p>0,05$). Modelde yer alan bağımsız değişkenler mesleki doyum bağımlı değişkenindeki toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır ($R=.40, R^2=.16, p<0,05$). Anlamlı yordayıcı olan değişkenleri beta değerlerine göre büyükten küçüğe doğru

sıraladığımızda; Kendini Nasıl Tarif Edersin ($\beta=.22$) ve Duygusal Bağlılık ($\beta=.20$) şeklindedir. Duygusal Bağlılık ve Kendini Nasıl Tarif Edersin yaratıcılık değişkenlerinin mesleki doyum ile ilişkilerinin pozitif olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki doyum değişkenini en güçlü açıklayan değişkenin Kendini Nasıl Tarif Edersin yaratıcılık boyutu olduğu bulunmuştur. Bu bulgulardan yola çıkarak meslek öğretmenlerinin okula karşı geliştirdikleri duygusal bağlılık düzeyleri ve yaratıcı kişilik özellikleri mesleki doyumları hakkında bilgi vermektedir.

Tablo 4.4: Mesleki Doyumun Yordayıcıları

	<i>B</i>	<i>SH</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>
(Sabit)	22.18	10.49		2.11	0.036		
Duygusal Bağlılık	0.51	0.19	0.23	2.71	0.007*	0.25	0.19
Devam Bağlılığı	0.05	0.24	0.02	0.22	0.827	0.17	0.02
Normatif Bağlılık	0.07	0.20	0.03	0.34	0.735	0.19	0.02
Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği	4.03	1.46	0.21	2.76	0.006*	0.28	0.20
Tutumlar ve Değerler Ölçeği	5.07	2.25	0.17	2.25	0.025*	0.23	0.16
Cinsiyet	2.59	1.63	0.11	1.59	0.113	0.09	0.12
Yaş	0.21	0.18	0.17	1.19	0.237	0.14	0.09
Medeni Durum	0.72	1.57	0.03	0.46	0.647	0.04	0.03
Mesleki kıdem yılı	-0.01	0.16	-0.01	-0.05	0.964	0.13	0.00
<i>R=.44 R²=.16</i>							
<i>F=5.11 p=0.001</i>							

* $p<0.05$ Kullanılan test: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Regresyon modeli kurulurken Enter yöntemi kullanılmıştır. Tablo 4.4'te yer alan sonuçlar incelendiğinde, mesleki doyum için örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık alt boyutunun ve yaratıcılığın anlamlı şekilde yordayıcılar oldukları görülmektedir ($p<0,05$). Örgütsel bağlılığın Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık alt boyutlarının, cinsiyetin, yaşın, medeni durumun ve mesleki kıdem yılının mesleki doyum için anlamlı yordayıcılar olmadıkları görülmektedir ($p>0,05$). Modelde yer alan bağımsız değişkenler mesleki doyum bağımlı değişkenindeki toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır ($R=.44, R^2=.16, p<0,05$). Anlamlı yordayıcı olan değişkenler beta değerlerine göre büyükten küçüğe doğru sıralandığında; Duygusal Bağlılık ($\beta=.23$), Tutumlar ve Değerler ($\beta=.21$) ve Kendini Nasıl Tarif Edersin ($\beta=.17$) şeklindedir. Duygusal Bağlılık alt boyutu ve yaratıcılık değişkenlerinin ilişkisinin pozitif olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki doyum değişkenini en güçlü açıklayan değişkenin örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık alt boyutu olduğu bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında meslek öğretmenlerinin okullarına karşı geliştirdikleri duygusal bağlılıkları yükseldikçe mesleki doyumları artmakta; duygusal bağlılıkları azaldıkça

mesleki doyumlari da azalmaktadır. Aynı zamanda meslek öğretmenlerinin yaratıcı kişilik özellikleri ve yaratıcı tutum ve değerleri arttıkça meslekten aldıkları doyumlari artmakta; yaratıcı kişilik özellikleri ve yaratıcılığa karşı olumlu tutum ve değerleri azaldıkça mesleki doyumlari da azalmaktadır.

Demografik değişkenlere göre mesleki doyum puanları

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, statü, kıdem yılı, şu an çalıştıkları okul türü ve şu an çalıştıkları okuldaki görev süresi) göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Doyum

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss.</i>	<i>t</i>	<i>Sd.</i>	<i>p</i>
Mesleki Doyum Ölçeği	Erkek	44	79.18	11.04	-1.21	197	0.228
	Kadın	155	81.28	9.89			
Niteliklere Uygunluk	Erkek	44	50.93	8.23	-1.58	197	0.117
	Kadın	155	53.02	7.62			
Gelişme Fırsatı	Erkek	44	28.25	3.97	-0.01	197	0.990
	Kadın	155	28.26	3.73			

* $p < 0.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablo 4.5'te sunulduğu üzere öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarından aldıkları puanlar cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Başka bir ifadeyle mesleki doyum düzeyleri erkek ve kadın meslek öğretmenler arasında farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.6: Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Doyum

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Ss.</i>	<i>t</i>	<i>Sd.</i>	<i>p</i>
Mesleki Doyum Ölçeği	Bekâr	56	80.18	10.38	-0.55	197	0.582
	Evli	143	81.06	10.11			
Niteliklere Uygunluk	Bekâr	56	52.05	7.92	-0.57	197	0.569
	Evli	143	52.76	7.75			
Gelişme Fırsatı	Bekâr	56	28.13	3.67	-0.31	197	0.760
	Evli	143	28.31	3.83			

* $p < 0.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablo 4.6'da sunulduğu üzere öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarından aldıkları puanlar medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Diğer bir ifadeyle mesleki doyum düzeyleri meslek öğretmenlerin evli ve bekâr olmalarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.7: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Doyum

		n	$\bar{X}$	Ss.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O	F	p
Mesleki Doyum Ölçeği	Ön Lisans	12	80.75	14.21	G.Arası	14.77	2	7.39	0.07	0.932
	Lisans	154	80.69	9.97	G.İçi	20443.35	196	104.30		
	Yüksek Lisans ve üzeri	33	81.42	9.70	Toplam	20458.12	198			
	Toplam	199	80.81	10.16						
Niteliklere Uygunluk	Ön Lisans	12	53.17	11.13	G.Arası	21.14	2	10.57	0.17	0.841
	Lisans	154	52.66	7.71	G.İçi	11977.94	196	61.11		
	Yüksek Lisans ve üzeri	33	51.88	6.88	Toplam	11999.09	198			
	Toplam	199	52.56	7.78						
Gelişme Fırsatı	Ön Lisans	12	27.58	4.01	G.Arası	67.99	2	34.00	2.42	0.092
	Lisans	154	28.03	3.62	G.İçi	2753.94	196	14.05		
	Yüksek Lisans ve üzeri	33	29.55	4.21	Toplam	2821.93	198			
	Toplam	199	28.26	3.78						

* $p < 0.05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 4.7’de sunulduğu üzere, değişken sayılarının ikiden fazla olduğu durumlarda uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki doyum ve alt boyutlarından aldıkları puanlar eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Bu bulgudan yola çıkarak mesleki doyum düzeyleri ön lisans, lisans, yüksek lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip meslek öğretmenleri arasında farklılık göstermemektedir.

Tablo4.8: Statü Değişkenine Göre Mesleki Doyum

		n	$\bar{X}$	Ss.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O	F	p
Mesleki Doyum Ölçeği	Ücretli	27	82.74	11.79	G.Arası	146.92	2	73.46	0.71	0.493
	Sözleşmeli	7	82.57	7.46	G.İçi	20311.20	196	103.63		
	Kadro lu	165	80.42	9.99	Toplam	20458.12	198			
	Toplam	199	80.81	10.16						
Niteliklere Uygunluk	Ücretli	27	53.81	8.83	G.Arası	68.97	2	34.49	0.57	0.568
	Sözleşmeli	7	54.00	6.93	G.İçi	11930.11	196	60.87		
	Kadro lu	165	52.29	7.66	Toplam	11999.09	198			
	Toplam	199	52.56	7.78						
Gelişme Fırsatı	Ücretli	27	28.93	3.89	G.Arası	15.30	2	7.65	0.53	0.587
	Sözleşmeli	7	28.57	1.62	G.İçi	2806.63	196	14.32		
	Kadro lu	165	28.13	3.82	Toplam	2821.93	198			
	Toplam	199	28.26	3.78						

* $p < 0.05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 4.8’de sunulduğu üzere, değişken sayılarının ikiden fazla olduğu durumlarda uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki doyum

ile niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı alt boyutlarından aldıkları puanlar statü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.9: Çalışılan Okul Türü Göre Mesleki Doyum

		n	$\bar{X}$	Ss.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O	F	p
Mesleki Doyum Ölçeği	Özel Eğitim	36	82.06	9.83	G.Arası	81.27	2	40.63	0.39	0.677
	Meslek Lisesi	145	80.64	10.35	G.İçi	20376.85	196	103.96		
	Halk Eğitim	18	79.72	9.64	Toplam	20458.12	198			
	Toplam	199	80.81	10.16						
Niteliklere Uygunluk	Özel Eğitim	36	53.92	7.46	G.Arası	91.13	2	45.57	0.75	0.474
	Meslek Lisesi	145	52.34	7.88	G.İçi	11907.95	196	60.75		
	Halk Eğitim	18	51.56	7.76	Toplam	11999.09	198			
	Toplam	199	52.56	7.78						
Gelişme Fırsatı	Özel Eğitim	36	28.14	3.60	G.Arası	0.88	2	0.44	0.03	0.970
	Meslek Lisesi	145	28.30	3.85	G.İçi	2821.05	196	14.39		
	Halk Eğitim	18	28.17	3.71	Toplam	2821.93	198			
	Toplam	199	28.26	3.78						

* $p<0.05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 4.9’da sunulduğu üzere mesleki doyum ve niteliklere uygunluk ve gelişme fırsatı alt boyutları çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Başka bir ifadeyle özel eğitim, halk eğitim ve meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında farklılaşma görülmemektedir.

Tablo 4.10: Yaş, Mesleki Kıdem Yılı ve Okuldaki Görev Süresi Göre Mesleki Doyum

	Yaş	Mesleki kıdem yılı	Okuldaki Görev Süresi
Mesleki Doyum Ölçeği	0.136	0.126	-0.018
Niteliklere Uygunluk	0.083	0.067	-0.069
Gelişme Fırsatı	.195**	.200**	0.094

** $p<0.01$, * $p<0.05$ Kullanılan test: Pearson Korelasyon Testi

Tablo 4.10’da yer alan sonuçlar incelendiğinde gelişme fırsatı alt boyutu ile yaş değişkeni arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.195$, $p<0,01$). Elde edilen sonuçlara göre meslek öğretmenlerinin yaşları ilerledikçe mesleklerine dair gelişme istekleri de artmaktadır.

Gelişme fırsatı alt boyutu ile mesleki kıdem yılı değişkeni arasında zayıf seviyede, pozitif ve anlamlı ilişki vardır ($r=.200$, $p<0,01$). Bu bilgiden yola çıkarak meslek öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri süre arttıkça mesleklerinde gelişme isteklerinin de arttığı söylenebilmektedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu araştırmada iki temel amaç belirlenmiştir. Bu amaçlardan ilki, meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yordayıcıları olarak örgütsel bağlılık ve yaratıcılık değişkenlerinin incelenmesidir. Diğer amaç ise meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadıklarının incelenmesidir.

Mesleki doyum ve örgütsel bağlılık

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde; mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin örgüte olan bağlılıklarının mesleki doyumları üzerinde belirleyici olduğu söylenebilmektedir. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelediğinde, bu bulgular ile paralellik gösteren çalışmalara rastlanmaktadır (Taş, 2012; Aydın, Akyüz, Yıldırım ve Köse, 2016, Emhan ve Gök, 2011; Hoş ve Oksay, 2015; Karataş ve Güleş, 2010; Meador, 2001; Naumann, 1993; Shin ve Reyes, 1995; Sıgırmaz ve Bağcı, 2018; Tett ve Meyer, 1993; Yakut, 2015). Bu araştırmada ulaşılan bulgular ile alanyazında önceden elde edilen sonuçlar birbirini destekler niteliktedir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça mesleki doyum düzeylerinin arttığı veya mesleki doyum düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı söylenebilmektedir. Karataş ve Güleş (2010) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulduklarını ifade ederek bu araştırmada elde edilen bulguya benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Urhan (2014) da yaptığı çalışmada çalışanların mesleki doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulmuştur.

Araştırmada meslek öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki doyumları arasında ilişkinin bulunmasının ötesinde örgütsel bağlılığın mesleki

doyumun anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu sonucu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Çelik ve Demir (2020) yaptıkları araştırmada çalışanların örgütsel bağlılıklarının mesleki doyumları üzerinde yordayıcı role sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Alıcı ve Yalçınkaya (2019) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin mesleki doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğu ve örgütsel bağlılığın mesleki doyumun anlamlı yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Alıcı ve Yalçınkaya'ya (2019) göre mesleki doyuma ulaşan bireyler bağlı oldukları kurumlara daha yararlı ve daha kaliteli katkılar sunmaktadırlar. Gedik ve Üstüner'e (2017) göre de örgütsel bağlılıkları düşük olan öğretmenler okulun etkin ve verimli olmasını olumsuz etkilemekte ve buna bağlı olarak okulda çalışan diğer öğretmenlerin de mesleki doyumlarında azalmaların yaşanmasına neden olmaktadır. Güner (2007) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın mesleki doyum üzerinde belirleyici etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan alanyazın incelendiğinde mesleki doyumun örgütsel bağlılığın yordacısı olduğu sonucuna ulaşan araştırmalara da rastlanmaktadır. Eskibağ (2014) yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleki doyumları arttığında örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Eskibağ (2014) öğretmenlerinin mesleklerini sevmeleri sağlanırsa örgüte olan bağlılıklarının da gelişeceğini ortaya koymaktadır. Kanbay (2010) mesleki doyum ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu ve mesleki doyum düzeylerinde yaşanan artışa bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinde artış yaşanacağını ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık alt boyutları ile mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk boyutu arasında düşük seviyede, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelediğinde, bu araştırma bu araştırmada elde edilen bulgular ile paralellik gösteren araştırma bulgularına rastlanmaktadır (Aktay, 2010; Şenergüç, 2009). Urhan (2014) yaptığı araştırmada mesleki doyum ile örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık boyutu arasında çok yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki ve mesleki doyum ile örgütsel bağlılığın Normatif Bağlılık boyutu arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Emre (2016), Gündüz (2016), Kavlak (2012), Sığmaz ve Bağcı

(2018) ve Yakut (2015) yaptıkları çalışmalarda elde ettikleri sonuçlar bu bulguyu destekler niteliktedir.

Duygusal Bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma duygusal olan bağlanmasını, kurumu benimsemesini ve kurumla özdeşleşmesini ifade etmektedir. Araştırmada mesleki doyum ile örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık alt boyutu arasında düşük seviyede, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve Duygusal Bağlılık alt boyutunun mesleki doyumun anlamlı yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık alt boyutu ile mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelediğinde; bu araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Gündüz, 2016; Kavlak, 2012). Aydın ve diğ., (2016), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile mesleki doyumları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı sonuç elde etmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin kurumlarına karşı geliştirdikleri duygusal bağlılık düzeyi arttıkça mesleki doyumları artmakta; geliştirdikleri duygusal bağ azalmaya başladığında ya da duygusal bağ kuramadıkların da mesleki doyumları azalmaktadır. Olumlu okul ikliminin, iletişime açık çalışma arkadaşlarının ve destekleyici dile sahip yönetimin olduğu ve daha az disiplin sorunlarının yaşandığı okullarda öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının ve meslekten aldıkları doyumların artacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda okullardaki fiziksel ve iletişimsel eksikliklerin belirlenip, giderilmesi ve olumlu okul ikliminin oluşturulması gerekmektedir.

Devam Bağlılığı, öğretmenlerin verdikleri emek ve zamanı boşa harcamama düşünceleri ile örgütte kalmaya devam etmeleri olarak ifade edilmektedir. Araştırmada mesleki doyum ile örgütsel bağlılığın Devam Bağlılığı alt boyutu arasında düşük seviyede, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu; fakat Devam Bağlılığı alt boyutunun mesleki doyum için anlamlı yordayıcı olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın Devam Bağlılığı alt boyutu ile mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelediğinde; araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Yakut (2015) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ile mesleki doyum arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşarak bu araştırma ile

benzer sonuçlar elde etmiştir. Diğer taraftan alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ile örgütsel bağlılığın Devam Bağlılığı alt boyutu arasında negatif yönlü ilişki bulan veya ilişki bulamayan çalışmalara da rastlanmaktadır. Aydın ve diğ., (2016) ile Jahangir ve Shokrpour (2009) ise yaptıkları çalışmalarda bu sonuçların aksine devam bağlılığı ile mesleki doyum arasında negatif ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Çelen, Teke ve Cihangiroğlu (2013) ve Kanbay (2010) ise yaptıkları çalışmalarda devam bağlılığı boyutu ile mesleki doyum arasında anlamlı ilişki bulamamışlardır. Uyguç ve Çımrın (2004) da yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ile mesleki doyum arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Samadov (2006) ise yaptığı çalışmada mesleki doyumun devam bağlılığını yordama durumunu incelemiş ve bireylerin statü ve fiziksel koşullara bağlı olarak mesleklerinde yaşadıkları doyum veya doyumsuzluğun devam bağlılığı üzerinde belirleyici etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunun belirli bir bölümünü ücretli öğretmenler oluşturmaktadır. Ücretli öğretmenlerin sürekli kadrolara atanamamaları ve geçici olarak mesleklerini yapıyor olmaları, geçimlerini sağlamak için çalışmak zorunda olmaları ve bu nedenle rahat hissettikleri ve kültürüne ve çalışma arkadaşlarına alıştıkları kurumlarda devam etmek istemeleri devam bağlılıklarının görece daha yüksek olmasını sağlayabilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan ücretli öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda kadrolu veya sözleşmeli öğretmenlerle eşit görev ve yetkilere sahip olmaları da mesleki doyumlarını arttıran bir diğer neden olabilir. Bu araştırmada elde edilen bulguların alanyazındaki diğer pek çok araştırma bulgusundan farklılık göstermesinin nedeni bu sebeplere dayandırılabilir.

Normatif Bağlılık, bireylerin bulundukları örgütte devam etmelerini ahlaki sebeplere bağlamalarından ve mesleklerine devam etmeyi zorunluluk olarak görmelerinden kaynaklanan bağlılık çeşididir. Araştırmada mesleki doyum ile örgütsel bağlılığın Normatif Bağlılık alt boyutu arasında düşük seviyede, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu; fakat Normatif Bağlılık alt boyutunun mesleki doyum için anlamlı yordayıcı olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık alt boyutu ile mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelediğinde; bu araştırma sonucu ile paralellik gösteren bulgulara rastlanmaktadır. Şenergüç (2009) yaptığı araştırmada

örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile mesleki doyum arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aktay (2010) ve Pongsettakul (2008) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlar elde ederek bu araştırmada elde edilen sonuçları desteklemektedir. Tanner (2007) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın normatif bağlılık altı boyutu ile mesleki doyum arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğu ortaya koymuştur. Bu araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin öğrencileri, velileri ve yönetime verdikleri sözleri düşünerek kendilerini görev yaptıkları kurumlarda çalışma konusunda zorunlu hissediyor olabilirler. Bu durum ücretli öğretmenlerin normatif bağlılığını arttıran etmen olabilir. Bunun yanı sıra istedikleri meslekte çalışıyor olmaları ve okullarına ve öğrencilerine karşı geliştirdikleri duygusal bağlılıkları da onların mesleklerini severek yapmalarını ve mesleki doyuma ulaşmalarını sağlıyor olabilir.

Mesleki doyum ve yaratıcılık

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumları ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde; mesleki doyum ile yaratıcı kişilik arasında düşük düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve yaratıcı kişilik özelliklerinin mesleki doyum için anlamlı yordayıcı olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu ile yaratıcı kişilik arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu ve mesleki doyumun Gelişme İsteği alt boyutu ile yaratıcı kişilik arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olma düzeylerinin mesleki doyumları üzerinde belirleyici etkilere sahip olduğu söylenebilmektedir. Bulgulardan yola çıkarak meslek öğretmenlerinin yaratıcı kişilik özelliklerini ortaya çıkarabilecekleri ve bu özelliklerini aktif olarak kullanabilecekleri çalışma ortamları oluşturulduğunda mesleki doyumlarının yükseleceği sonucuna ulaşılabilir. Aynı zamanda araştırma sonuçlarına göre yaratıcı kişilik özelliklerine sahip meslek öğretmenlerinin mesleklerinde gelişme isteklerinin diğer öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir. Aslan (2001) de benzer ifadeler kullanarak bireylerin yaratıcılıklarını kullanabilecekleri iş ortamları oluşturulduğunda mesleki doyumlarının ve kurumlarına olan bağlılıklarının artacağını belirtmektedir. Yumuşak ve diğ. (2013) yaptıkları çalışmada çalışanların mesleki doyumları üzerinde en güçlü yordayıcı güce sahip değişkenin yaratıcılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yumuşak ve diğ. (2013) elde ettikleri sonuçlardan yola çıkarak çalışanların işlerini

alışılmışın dışında kendi teknikleri ile yapmaları gerektiğini, sorunlar karşısında yaratıcılıklarını kullanarak pratik ve doğru çözümler üretebilmelerine imkân verilmesi gerektiğini ve böylelikle mesleki doyumlarının artmasının sağlanabileceğini ifade etmektedirler.

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumları ile yaratıcılığa yönelik tutumları ve değerleri arasındaki ilişki incelendiğinde; mesleki doyum ile yaratıcılığa yönelik olumlu tutumlar ve değerler arasında düşük düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve yaratıcılığa yönelik olumlu tutumların ve değerlerin mesleki doyum için anlamlı yordayıcı olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu ile yaratıcılığa karşı olumlu tutumlar ve değerler arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu; mesleki doyumun Gelişme İsteği alt boyutu ile yaratıcılığa yönelik olumlu tutumlar ve değerler arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin yaratıcılığa yönelik tutumlarının ve değerlerinin mesleki doyumları üzerinde belirleyici etkilere sahip olduğu söylenebilmektedir. Bulgulardan yola çıkarak yaratıcılığa yönelik olumlu tutumlara ve değerlere sahip meslek öğretmenlerinin okul etkinliklerinde aktif görev aldıkları, çevreleriyle sağlıklı ilişkiler kurdukları, hayal güçlerinin daha gelişmiş olduğu ve daha kolay odaklanarak daha dikkatli çalışmalar yaptıkları ve buna bağlı olarak mesleklerinden diğer öğretmenlere nazaran daha çok keyif aldıkları söylenebilmektedir. Aynı zamanda yaratıcılığa yönelik olumlu tutumlara ve değerlere sahip meslek öğretmenlerinin mesleklerindeki gelişmeleri yakından takip ettikleri ve kendilerini geliştirme konusunda daha istekli oldukları görülmektedir. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelendiğinde; mesleki doyum ile yaratıcılık ilişkisini inceleyen fazla araştırmanın olmadığı görülmektedir. Gündüz Çekmecelioğlu (2006) yaptığı araştırmada bu araştırmayla paralellik gösteren ve aynı zamanda daha ileri düzeyde sonuçlar elde etmiştir. Gündüz Çekmecelioğlu'nun (2006) elde ettiği sonuçlara göre mesleki doyum ile yaratıcılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunurken; bu araştırma bulgularına ek olarak mesleki doyumun yaratıcılığın anlamlı yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. İki araştırmada da mesleki doyum ile yaratıcılık arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin bulunmuş olması bu iki kavramın birbiri ile etkileşim içinde olduğunu göstermektedir. Her iki araştırmanın bulgularına bakıldığında bu araştırmada mesleki doyum bağımlı değişken konumundayken; diğer araştırmada bağımlı değişken yaratıcılık olarak

belirlenmiştir. Araştırmaya katılan grupların özelliklerinin farklılık göstermesi de araştırma sonuçlarının farklı çıkmasına sebep olarak gösterilebilir.

Mesleki doyum ve cinsiyet

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, mesleki doyumun cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin kadın veya erkek oluşlarının mesleki doyumları üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilmektedir. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelediğinde, bu araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Alicı ve Yalçınkaya, 2019; Bahçalı, 2020; Eroğlu, 2019; Horuz, 2014; Özek, 2019; Sarıçiftçi, 2019; Sarıkaya, 2019; Şahin, 2013; Uğur, 2015). Diğer taraftan alanyazında mesleki doyumun cinsiyete göre farklılık gösterdiğini bulan çalışmalar da bulunmaktadır. Öcal (2011) yaptığı araştırmada kadın öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Öcal (2011) öğretmenlik mesleğini kadınların daha çok tercih ettiğini ve buna bağlı olarak mesleklerinde erkeklere göre daha çok doyum yaşadıklarını ifade etmektedir. Üzümcü ve Müezzın (2018) de yaptıkları çalışmada kadın öğretmenlerinin mesleki doyumlarının erkek öğretmenlerin mesleki doyumlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kadın öğretmenlerin sosyal hayattaki annelik rollerinin öğrencilere bakış açılarını etkileyebileceğini ve öğrencilerin gelişimlerini yakından takip edip olumlu sonuçlar gördüklerinde mesleki doyumlarının arttığını düşünmektedirler. Çimen ve Şahin (2000) ise yaptıkları çalışmada erkek öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Samadov (2006) yaptığı çalışmasında benzer sonuçlar elde ederek erkeklerin mesleki doyumlarının kadınların mesleki doyumlarından daha yüksek olduğunu desteklemektedir.

Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ve cinsiyet değişkenleri için ortak bir sonuca ulaşamadığı görülmektedir. Kadınların mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmacılar bu durumu; kadınların öğretmenliği isteyerek seçmiş olmaları, toplumsal hayatın yüklediği sorumluluklardan dolayı meslekten beklentilerinin düşük olması ve psikolojik ve fizyolojik olarak mesleğe daha uygun olmalarına bağlı motivasyonlarının yüksek olması şeklinde yorumlamaktadırlar (Keser, 2006; Kılıç, 2008; Sargent ve Hannum, 2003; Şahin, 2013). Erkeklerin mesleki

doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmacılar ise bu durumu; erkeklerin hedeflerine ulaşmaları konusunda daha istekli olmaları, kendilerini kadınlara göre daha rahat ifade etmeleri, kadınlardan daha fazla olanağa sahip olmaları ve meslekte yükselme konusunda kadınlardan daha az zorluk yaşamalarının sonucu olduğunu düşünmektedirler (Ardıç ve Baş, 2002; Çimen ve Şahin, 2000; Eğinli, 2009; Hulin ve Smith, 1964; Samadov, 2006). Bu araştırma ile benzer şekilde mesleki doyumun kadın veya erkek olmaya göre farklılaşmadığı sonucu bulan araştırmalar da bulunmaktadır (Eskibağ, 2014; Öksüz ve Yiğit, 2020; Taş ve Selvitopu, 2020).

Mesleki doyum ve yaş

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yaşları ile ilişkisi incelendiğinde, mesleki doyumun Gelişme İsteği alt boyutu ile yaş arasında düşük seviyede, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin yaşlarının mesleki doyumları üzerinde yordayıcı role sahip olduğu söylenebilmektedir. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelediğinde, bu araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Çetinkanat, 2000; Günbayı, 2001; Horuz, 2014; Kaya, 2014; Kumaş ve Deniz, 2010; Ololube, 2006; Sarıkaya, 2019; Urhan, 2014). Bu çalışmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak meslek öğretmenlerinin yaşları ilerledikçe kendilerini mesleki açıdan geliştirme istekleri artmakta ve buna bağlı olarak meslekten aldıkları haz ve hoşnutluk düzeyleri de artmaktadır. Demir (2001), Korkutan (2018) ve Sıgır ve Basım (2006) yaptıkları çalışmalar sonucunda bireylerin yaşlarının ilerlemesi ile artan bilgi, beceri ve deneyimlerine bağlı olarak mesleklerinden aldıkları doyumların da arttığını ifade ederek bu çalışmada elde edilen sonuçları desteklemişlerdir. Öcal (2011) da yaptığı çalışmada benzer sonuçlar elde ederek mesleki doyumunu en yüksek olan öğretmen grubunun 46 yaş ve üzeri öğretmenler olduklarını ortaya koymuştur. Herzberg yaptığı çalışmada işe yeni başlayan bireylerin mesleki doyumlarının yüksek olduğu, meslekte yaşanan hayal kırıklığına bağlı olarak zamanla doyumlarının azaldığı ve kabullenme sürecinden sonra mesleki doyumlarının yeniden yükseldiği sonuçlarına ulaşmış ve bu durumun U şeklinde bir ilişkiyi ortaya koyduğunu belirtmiştir. Sarıkaya (2019) benzer sonuçlar elde ederek 25-29 ve 50 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerin mesleki doyumlarının 36-49 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptamıştır. Bil (2018) ve Horuz (2014) ise yaptıkları çalışmalarda bu çalışmanın aksine okuldaki yaşı genç olan öğretmenlerin mesleki doyumları en yüksek öğretmenler oldukları ve

buna bağı olarak öğretmenlerin yaşları ilerledikçe mesleki doyumlarının azaldığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Diğer taraftan alanyazında mesleki doyum ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Fidan, 2014; Filiz, 2014; Kesdek, 2019; Kılıç, 2013; Sargent ve Hannum, 2003; Uğur, 2015; Usta, 2009; Uyan, 2002). Çeşitli araştırmaların sonuçlarının farklılık göstermesinin sebepleri olarak çalışma gruplarının farklı okul türlerinde ve eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşması ve zaman içerisinde eğitimde yapılan iyileştirmelerin öğretmenlerin gelişimlerini destekler nitelikte olması gösterilebilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiye dair ortak bir sonuca varılamadığı görülmektedir. Yapılan araştırmaların bazılarında yaş ilerledikçe mesleki doyumun attığı sonucuna ulaşılırken; bazılarının da ise yaş ilerledikçe mesleki doyumun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda her iki sonucu da desteklemeyen, mesleki doyum ile yaş arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmada elde edilen bulgular yaş ilerledikçe mesleki doyumun arttığı görüşünü destekler niteliktedir.

Mesleki doyum ve medeni durum

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, mesleki doyumun medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin evli veya bekâr oluşlarının mesleki doyumları üzerinde belirleyici etkilere sahip olmadığı söylenebilmektedir. Alanyazında ilgili araştırmalar incelendiğinde; araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Güzel, 2019; Kılıç, 2013; Uğur, 2015; Sarıkaya, 2019). Diğer taraftan alanyazında mesleki doyumun medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiğini bulan çalışmalar da bulunmaktadır. Horuz (2014) ve Kalebaşı (2014) yaptığı çalışmada bekâr öğretmenlerin mesleki doyumlarının evli öğretmenlerin mesleki doyumlarından yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Erbil ve Bostan (2007), Gazioğlu ve Tansel (2006) ve Şahin (2013) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlar elde ederek bekâr bireylerin mesleki doyumlarının evli olanlardan daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Rumph (2012) ise araştırmalarında tam tersi bir sonuçlar elde ederek evli öğretmenlerin mesleki doyumlarının bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Akkaya (2015), Öcal (2011) ve Urhan (2014) yaptıkları

araştırmalarda benzer sonuçlar elde ederek evli bireylerin mesleki doyumlarının bekâr olanlardan daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar her iki sonucu da desteklememektedir.

Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ve medeni durum değişkenleri için ortak bir sonuca ulaşılamadığı görülmektedir. Bekâr  ğretmenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmacılar bu durumu; bekar olan bireylerin evli olanlara göre özel hayatlarında daha az sorumluluklarının olması ve buna bağlı olarak daha yüksek motivasyon, daha yüksek enerji ve daha çok zamana sahip olmaları şeklinde yorumlamaktadırlar (Erbil ve Bostan, 2004; Gazioğlu ve Tansel, 2006). Evli  ğretmenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmacılar ise bu durumu; evli öğretmenlerin özel hayatlarında da sorumluluklarının olması sebebiyle sorumluluk bilincinin gelişmiş olmasına ve anne olmalarından kaynaklı duygusal duruma bağlı olarak öğrencilere ve mesleğe yaklaşımlarına bağlamışlardır (Güner, 2007; Kaya, 2007). Bu araştırma ile benzer şekilde mesleki doyumun evli veya bekâr olmaya göre farklılaşmadığı sonucu bulan araştırmalar ise her iki görüşü de desteklememektedir (Gürkan ve diğ., 2017; Sarıkaya, 2019). Sorumluluk bilinci oluşturmanın bireylerin kişilik özellikleri ile ilgili olduğu varsayılarak, bu bilince sahip her bireyin işinin gereklerini severek yerine getireceği düşünülmektedir.

Mesleki doyum ve eğitim durumu

Meslek  ğretmenlerinin mesleki doyumlarının eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, mesleki doyumun eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bulguya göre meslek  ğretmenlerinin  nlisans, lisans ve yüksek lisans ve üzeri mezunu olmalarının mesleki doyumları üzerinde belirleyici etkilere sahip olmadığı söylenebilmektedir. Alanyazında ilgili araştırmalar incelediğinde; araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Akkuş, 2010;  zdemir, 2020; Sarıkaya, 2019). Özek'in (2020) yaptığı çalışmada elde ettiği meslek öğretmenlerin mesleki doyumlarının eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucu bu araştırmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir. Aynı zamanda Demirtaş (2020), Demirtaş (2010),  zsoy ve diğ., (2004), Mahmutoğlu (2007) ve şimşek ve Aslan (2012) da mesleki doyum ile eğitim durumu arasında benzer sonuçlar elde ederek bu araştırmada elde edilen sonucu desteklemektedirler. Diğer taraftan alanyazında mesleki doyumun eğitim durumuna

göre anlamlı farklılık gösterdiğini bulan çalışmalar da bulunmaktadır. Horuz (2014) yaptığı çalışmada lisans mezunu öğretmenlerin mesleki doyumlarının diğer eğitim mezuniyetine sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bozanoğlu (2020) da yaptığı çalışmada benzer sonuçlar elde ederek öğretmenlerin mesleki doyumlarının niteliğe uygunluk alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre mesleki doyum düzeylerini daha yüksek bulunmuştur. Barlı ve diğ. (2005), Keser (2006) ve Yılmaz ve Izgar (2009) yaptıkları çalışmalarda bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça mesleki doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşarak bu araştırmaları destekler nitelikte sonuçlar elde etmişlerdir. Bahçalı (2020) da yaptığı çalışmada yüksek lisans ve doktora mezuniyeti olan öğretmenlerin edindikleri bilgileri derslerinde kullanamadıkları ve daha basit anlatım yöntemleri kullanmak zorunda olmalarına bağlı olarak köreldiklerini düşündükleri sonuçlarına ulaşmıştır. Diğer taraftan; Gündoğdu (2013) yaptığı çalışmada doktora mezunu olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Eren (2008), Eroğlu (2008) ve Oshagbemi (2003) benzer sonuçlar elde ederek bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki doyumlarının da yükseldiğini ortaya koymuşlardır.

Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ve eğitim durumu değişkenleri için ortak bir sonuca ulaşamadığı görülmektedir. Eğitim düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmacılar bu durumu; bireylerin meslek hayatında istedikleri hedeflere ulaşmış olmalarına, kariyer alanında daha fazla iş seçeneğine sahip olmalarına, daha kaliteli işlerde görev almalarına ve daha fazla olanağa sahip olmalarına bağlamaktadırlar (Sönmezer, 2007). Eğitim düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşan araştırmacılar ise bu durumu, eğitim seviyesi yükseldikçe ihtiyaç ve beklentilerin artması ve bu durumun karşılanmadığı durumlarda yaşanan hayal kırıklığına bağlamaktadırlar (Akşit Aşık, 2010; Bahçalı, 2020; Cigerci, 2004; Demir, 2001). Bu araştırma ile benzer şekilde mesleki doyumun öğretmenlerin ön lisans, lisans, yüksek lisans ve üzeri mezuniyetlere göre farklılaşmadığı sonucu bulan araştırmalar ise her iki görüşü de desteklememektedir (Aksayan, 1990; Eskibağ, 2014; Davis ve Newstrom, 1989; Uğur, 2015). Araştırmalarda elde edilen sonuçların farklılaşmasının sebeplerinin öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki fiziksel ve donanımsal unsurların farklılaşması ve her okulun eşit imkânlarla sahip olmaması

gösterilebilir. Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre eğitim mezuniyeti yüksek olan öğretmenlerin derslerde bilgi ve yeteneklerini kullanarak aktif olmalarının mesleki doyumlarını olumlu etkilediği düşünülmektedir. Aynı zamanda eğitim mezuniyeti daha düşük olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre mesleklerine karşı daha az beklenti geliştirmiş olmaları da mesleki doyumlarını olumlu etkileyebilmektedir.

Mesleki doyum ve okul türü

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının çalıştıkları okul türü göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, mesleki doyumun okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin özel eğitim, meslek lisesi veya halk eğitim kurumlarında görev yapmalarının mesleki doyumları üzerinde belirleyici etkilere sahip olmadığı söylenebilmektedir. Alanyazında ilgili araştırmalar incelediğinde bu araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Alıcı ve Yalçınkaya (2019) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki doyumlarının çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bozanoğlu (2020) ve Öksüz ve Yiğit (2020) de benzer sonuçlar elde ederek bu araştırmada elde edilen sonucu desteklemektedirler. Diğer taraftan alanyazında mesleki doyum ile okul türü değişkeni arasında anlamlı farklılık bulan çalışmalar da bulunmaktadır. Üzümcü ve Müezziz (2018) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki doyumlarının çalışılan okul türüne göre farklılık gösterdiği ve okul öncesi kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının diğer okul türlerinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Sarıçiftçi (2019) da yaptığı çalışmada benzer sonuçlar elde ederek görme engelliler okulunda görev yapan müzik öğretmenlerinin diğer özel eğitim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerine göre mesleki doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Buna göre araştırma sonuçları arasında yaşanan farklılıkların çalışma gruplarında yer alan öğretmenlerin öğrenim sunduğu eğitim kademelerinin farklı oluşundan ve okul türü olarak belirlenen değişkenlerin farklı okul türlerini içermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Mesleki doyum ve statü

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının statülerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, mesleki doyumun statü değişkenine göre istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin ücretli, sözleşmeli veya kadrolu olarak görev yapmaları mesleki doyumları üzerinde belirleyici etkiye sahip olmadığı söylenebilmektedir. Alanyazında ilgili araştırmalar incelediğinde; araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Özek (2019) yaptığı çalışmada elde ettiği halk eğitimde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarının kadrolu ve usta öğreticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucu bu araştırmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir. Diğer taraftan alanyazında mesleki doyumun statü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini bulan çalışmalar da bulunmaktadır. Öcal (2011) yaptığı çalışmada kadrolu öğretmenlerin mesleki doyumlarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) yaptıkları çalışmada akademisyenlerin unvanlarının arttıkça mesleki doyumlarının yükseldiği sonucuna ulaşmışlardır. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyumları ile statüleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayıca az olduğu görülmüştür. İncelenen araştırmaların birçoğunda bireylerin statüleri veya unvanları arttıkça mesleki doyumlarının da arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu araştırma ile çelişen sonuçların araştırmanın yürütüldüğü çalışma gruplarının okul türlerinin, branşlarının ve unvana bağlı görev ve sorumluluklarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu araştırmanın çalışma grubunda yer alan ücretli, sözleşmeli ve kadrolu meslek öğretmenlerin görev, sorumluluk ve yetkilerinin aynı düzeyde olmasının statüler arası farklılaşmayı ortadan kaldırdığı söylenilebilir.

Mesleki doyum ve mesleki kıdem yılı

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumları ile mesleki kıdem yılları arasındaki ilişki incelendiğinde, mesleki doyumun Gelişme İsteği alt boyutu ile kıdem arasında zayıf seviyede, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri sürenin mesleki doyumları üzerinde belirleyici etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Bu bağlamda meslek öğretmenlerinin meslekteki kıdem yılları arttıkça mesleğe ilişkin gelişme istekleri de artmaktadır. Alanyazındaki ilgili araştırmalar incelediğinde bu araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Akbulut, 2015; Özkan, 2017; Ssesange ve Garnet, 2005). Öcal (2011), Demir (2001) ve Tan (2012) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin meslekteki kıdem yılları arttıkça mesleki doyumlarının da arttığı sonucuna ulaşarak bu araştırmayı destekler nitelikte sonuç elde etmişlerdir. Alanyazın

incelendiğinde bu araştırmada elde edilen sonucun aksine mesleki doyum ile mesleki kıdem yılı arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulan araştırmalara da rastlanmaktadır. Kesdek (2019) yaptığı araştırma sonucunda mesleğe yeni başlamış öğretmenler ile 16 yılı aşkın süredir görev yapan öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Karataş ve Güleş (2010), mesleğinin ilk on yılında öğretmenlerin mesleki doyumlarının diğer zamanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demirtaş (2020) ve Karataş ve Güleş (2010) bu sonucu destekler nitelikte sonuç bularak, öğretmenlerin ilk 10 yılda mesleki doyumlarının yüksek olduğunu ve sonra azalmaya başladığını ifade etmektedir. Sarıkaya (2019) ise öğretmenlerinin mesleki doyumları ile mesleki kıdem yılları arasında U şeklinde ilişki bulmuştur. Sarıkaya'nın elde ettiği sonuca göre 0-4 yıl ile 20 ve üzeri mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin 5-19 yıl aralığında kıdem yılına sahip öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Bu durumda öğretmenlerin mesleğe ilk başladığı yıllarda mesleki doyumlarının yüksek olduğu, beklentilerin karşılanmamasına bağlı olarak mesleki doyumlarının azaldığı ve kabullenme sürecinden itibaren mesleki doyumlarının yeniden yükseldiği söylenebilmektedir. Diğer taraftan alanyazında mesleki doyum ile kıdem değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Akkuş, 2010; Aslan, 2006; Eroğlu, 2019; George, Louw ve Bodenhorst, 2008; Horuz, 2014; Taşdan ve Tiryaki 2008; Uğur, 2015). İnce (2014) yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleki doyumlarının meslekteki hizmet sürelerine göre değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalarda elde edilen sonuçların araştırmalara katılan çalışma gruplarının çalıştıkları eğitim kademelerinin ve okul türlerinin farklılaşmasına bağlı olarak değişiklik gösterdiği düşünülmektedir.

Mesleki doyum ve çalışılan okuldaki hizmet süresi

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumları ile şu an çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri arasındaki ilişki incelendiğinde, mesleki doyum ile okuldaki hizmet süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulguya göre meslek öğretmenlerinin çalıştıkları kurumda geçirdikleri sürelerinin mesleki doyumları üzerinde belirleyici etkilere sahip olmadığı söylenebilmektedir. Alanyazında ilgili araştırmalar incelediğinde bu araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Bozanoğlu, 2020; Özdemir, 2020). Güzel (2019) yaptığı çalışmada halk eğitimde çalışan öğretmenlerin okuldaki hizmet sürelerine bağlı olarak

mesleki doyumlarında farklılıklar görülmediği sonucuna ulaşmış ve bu araştırmada elde edilen sonucu desteklemiştir. Diğer taraftan alanyazında mesleki doyum ile okuldaki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı ilişki bulan çalışmalar da bulunmaktadır. Bil (2018) yaptığı çalışmada okuldaki hizmet süresi en düşük olan öğretmenlerin en yüksek mesleki doyuma sahip öğretmenler olduğu sonucunu bulmuştur. Demirtaş (2020) yaptığı araştırmada benzer sonuçlar elde ederek öğretmenlerin okula başladıkları ilk 5 yıl içerisinde mesleki doyumlarının diğer yıllara göre daha yüksek seviyede olduğunu tespit etmiştir. Öcal (2011) ise yaptığı çalışmada tam tersi sonuç bularak çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri fazla olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının hizmet süresi az olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karaman (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar elde ederek aynı okulda çalışma süresi arttıkça mesleki doyumun da arttığını ifade etmektedir. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar alanyazındaki mesleki doyum ile okuldaki hizmet süresi arasında ilişki bulan çalışma sonuçlarını desteklememektedir. Araştırma bulgularında yaşanan farklılıkların, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki okul ikliminin, yönetim şeklinin, çalışma arkadaşlarıyla ile iletişimin, okulun fiziksel koşullarının ve eğitim için sağlanan olanakların farklılaşmasından kaynaklı olabileceği öngörülmektedir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada belirlenen alt amaçlar kapsamında birtakım sorulara cevap aranmış ve bunlara bağlı olarak birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Meslek öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda meslek öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının mesleki doyumları için anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve normatif Bağlılık alt boyutları ile mesleki doyum arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleki doyum en güçlü açıklayan bağlılık çeşidi Duygusal Bağlılıktır. Duygusal Bağlılığın aksine, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılığın mesleki doyum için anlamlı yordayıcılar olmadıkları saptanmıştır.

Mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda örgütsel

bağlılığın Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık alt boyutları ile mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk altı boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Meslek öğretmenlerinin yaratıcılıklarının mesleki doyumları için anlamlı yordayıcı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Meslek öğretmenlerinin yaratıcı kişilik özellikleri ile mesleki doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda meslek öğretmenlerinin yaratıcılığa yönelik tutumları ve değerleri ile mesleki doyumları arasında da düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda mesleki doyumun Niteliklere Uygunluk alt boyutu ile yaratıcılığa yönelik tutumlar ve değerler arasında da düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki doyumun Gelişme İsteği alt boyutu ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda mesleki doyumun Gelişme İsteği alt boyutu ile yaratıcılığa yönelik tutumlar ve değerler arasında da düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Meslek öğretmenlerinin mesleki doyumları cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, statü, okul türü ve şu an çalıştıkları okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermezken; mesleki doyumun Gelişme İsteği alt boyutu ile meslek öğretmenlerinin yaşlarına ve kıdem yıllarına göre anlamlılık farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre meslek öğretmenlerinin kuruma karşı geliştirdikleri duygusal bağlılıklarının mesleki doyumları için belirleyici özelliğe sahip olduğu görülmektedir. Bu sebeple meslek öğretmenlerinin çalıştıkları okullardaki beklentilerinin karşılanması ve öğretmenlerin kendilerini okula ait hissedebilecekleri eğitim ortamlarının sağlanmasının gerektiği düşünülmektedir. Öğretmenler fikirlerinin önemsendiği, emek ve çabalarının karşılıklarını aldıkları, takdir görerek desteklendikleri ve sağlıklı iş arkadaşlığı oluşturabildikleri yerlerde kendilerini okulun birer parçası gibi hissedeceklerdir. Bu bağlamda okul yöneticilerine ve diğer eğitim paydaşlarına büyük görevler düşmektedir. Okulların öğretmenlerin

sosyalleşebilecekleri ve kendilerini rahat ifade edebilecekleri çalışma ortamları olarak düzenlenmeleri gerektiği değerlendirilmektedir.

Meslek öğretmenlerinin yaratıcılıklarının mesleki doyumları üzerindeki etkisi düşünüldüğünde; yaratıcılığı geliştiren ve destekleyen okul ortamlarının gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı, üniversiteler ve okullar işbirliği ile öğretmenlerin aktif olabilecekleri, yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilecekleri ve sosyalleşebilecekleri hizmet içi eğitimlerin veya projelerin çeşitlendirilmesi ve sayıca artırılması önerilmektedir. Aynı zamanda meslek öğretmenlerinin atölyelerde kullandıkları ders materyallerinin günümüz teknolojisine uygun hale getirilmesinin ve eğitim programlarının öğretmen ve öğrencideki yaratıcılığı ortaya çıkaracak ve geliştirecek şekilde yeniden düzenlenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum ve yaratıcılık kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayıca az olduğu görülmüştür. Bu kapsamda bu iki kavramın araştırmacılar tarafından farklı çalışma grupları üzerinde araştırılmasının gerektiği düşünülmektedir. Bu araştırmada mesleki doyumun bireysel faktörlere göre farklılaşma durumları incelenmiştir. Bu bağlamda meslek öğretmenlerinin mesleki doyumlarının örgütsel faktörler (maaş, işin niteliği, çalışma ortamı, iş arkadaşları, yükselme ve ödül) üzerinden incelenmesinin de faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adams, J. L. (2001). *Conceptual blockbusting: A guide to better ideas*, Reading, Ma: Addison-Wesley Publising Company Inc., USA.
- Afat, N. ve Arslan, N. (2019). Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249.
- Agho, A., Mueller, C. & Price, J. (1993). Determinants of employee job satisfaction: an emprical test of a casual model. *Human Relations*, 46(8), 1007-1027.
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj ile iş doyumu arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumu arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu etkenlerinin irdelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aksoy, C. ve Özkan, F. (2016). Çalışan-örgüt etkileşiminde oluşan psikolojik bağ: Örgütsel bağlılık. *International Journal of Social Academia*, 1(1), 37-55.

- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aktay, D. D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Albrechts, L. (2005). Creativity as a drive for change. *Planning Theory*, 4(3), 247-269.
- Alder, H. (2004). *Yaratıcı zekâ*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Aleinikov, A.G. (1994). Sozidolinguistics for creative behavior. *Journal of Creative Behavior*, 2(28), 107-123).
- Alıcı, B. ve Yalçinkaya, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. *Folklor/Edebiyat Dergisi*. 25(97), 252.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, S. İ. (1996). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 26.
- Amabile, T. M. (1995). Attributions of creativity: what are the consequences? *Creativity Research Journal*, 4, 423-426.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1).
- Amabile, T. M. (1982). Social psychology of creativity: A consensual assessment technique. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 43(5), 997.

- Aral, Ç. N. (1990). *Alt ve üst sosyo-ekonomik düzeydeki dokuz yaş grubu kız ve erkek çocukların yaratıcılıklarını etkileyen bazı faktörler üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Fen-Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Anabilim Dalı, Ankara.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2002). Comparison of job satisfaction of public and private university academicians in Turkey. *METU Journal Of Development*, 29, 27-46
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arıcı, T. (1993). Türk eğitim sisteminde yaratıcılık. *Türk Eğitim Derneği Dizisi. XVII. Eğitim Toplantısı*. 167-242.
- Artut, K. (2001). *Sanat eğitimi kuramları ve yönetimleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aslan, A. E. (1994). *Yaratıcı düşünceli bireyin psikolojik ihtiyaçları*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 63-82.
- Aslan, E. (2001). Kavram boyutunda yaratıcılık. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 15-20
- Arslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumu düzeylerine göre depresyon, benlik algısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aşık A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

- Ataklı, A., Dikmentaş E. ve Altınışik, S. (2004). Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2)
- Aydın, A.S., Akyüz, K.C., Yıldırım, İ. ve Köse, Ş. (2016). İlk ve orta okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 18, 23-52
- Aydoğan, H. (2018). *Özel eğitim okullarında ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Bahçalı, F. (2020). *Mesleki ve teknik liselerde kültür derslerine giren öğretmenlerin iş doyumları: Nitel bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Bursa.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık: kavram, kuram, sebep sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakhshi, A., Kumar, K. & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bal, N. G. (2018). *Asistan hekimlerde stresle başa çıkma tarzları ve mesleki doyum düzeylerinin değerlendirilmesi*. Uzmanlık Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Kahramanmaraş.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Balcı, B. (2004). *Millî Eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baloğlu, C. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki (Kütahya Merkez ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü, Aydın.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 345-358.
- Barker, K. J. and Emery, C. R. (2007). The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job satisfaction of customer contact personel. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 3, 297-309.
- Bartlett, M. M. & Davis, G. A. (1974). "Do the Wallach and Kogan tests predict real creative behavior? *Perceptual and Motor Skills*, 39(2).
- Barlı, Ö., Kurt, Ş. ve Çabuk, Y. (2005). The effects of education level and working in self training field on job satisfaction. *EKEV Akademi Dergisi*, 22, 27-34.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baotham, S., Hongkhuntod, W. & Rattanajun, S. (2010). The effects of job satisfaction and organizational commitment on voluntary turnover intentions of thai employees in the new university. *Review of Business Research*, 10(1), 73-83.

- Başaran, İ. (2008). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal BasımYayım Dağıtım.
- Başaran, İ. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, İ. V. (2020). *Öğretmenlerde mesleki doyum ve yaşam kalitesi ilişkisi: kadirli ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Ankara Sayıştay Dergisi*. 15(59).
- Becker, T.E., Billings, R.S., Eveleth, O.M. & Gilbert, N.L. (1996). Foci and baises of employee commitment: emplications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 482-492.
- Bedir, S. D. (2000). *Grafik tasarım sürecinde bilgisayar destekli ortamın tasarımcının yaratıcılığına yansımaları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Beghetto, R.A. & Plucker, J.A. (2006). The relationship among schooling, learning and creativity: All Roads Lead To Creativity or You Can't Get There From Here?. J.C. Kaufman and J. Bear (Ed.) creativity and reason in cognitive development (pp. 316-332).Cambridge University Press, England.
- Bennett, R. (1997). Job satisfaction among police constables: a comparative study in three developing nations. *Justice Quarterly*, 14(2), 295-323.

- Bernal, J. G., Castel, A. G., Navarro, M. M. & Torres, P. R. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research Journal*, 42(1), 31-44.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara.
- Bil, E. (2012). *Hizmet içi eğitimde yaratıcı drama yönteminin etkililiği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 32-41.
- Bilgin, A. Ö. (1986). *A study on the relative contributions of motivators and hygienes to overall job satisfaction of Turkish secondary school teachers*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilgin, Y. (2018). *Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. 3.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Boden, M. A. (2004). *The creative mind: Myths and mechanisms*, Londra: Routledge.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü Dergisi*, 11(19), 75- 94.

- Booyesen, C. (2008). *A study of the relationship between job satisfaction experienced by employees within a retail company and their organisational citizenship behaviour*. Yüksek Lisans Tezi. University of Western Cape, South Africa.
- Bozanoğlu, B. (2020). *Öğretmenlerde iş yeri arkadaşlığı, mesleki doyum ve örgütsel huzur ilişkisi, İnönü Üniversitesi*. Doktora Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Malatya.
- Bozca, S. (2015). *Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9(1), 1-18.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(22), 121-139.
- Bozoklu, F. (1994). *Okulöncesi çağıdaki dört-beş-altı yaş grubu çocukların tercih ettikleri oyun köşeleri ile yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bölükbaşı, G. A. ve Yıldıztan, Ç. D. (2009). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27(2), 345-366.
- Bölüktepe, E. (1993). *Kamu örgütlerinde iş tatmini*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- Bulut, Y. (2014). *Meslek yüksekokulu öğrencilerinin yaratıcılık açısından kendilerini değerlendirmeleri ile yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Burchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Buyurgan, S. ve Buyurgan, U. (2012). *Sanat eğitimi ve öğretimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H., Doğan, T. ve Yaşar, A. D. (1984). *İşletme ve yönetim*. Ankara: Aslımlar Matbaası.
- Can, N. (1998). Öğretmen ve yöneticinin etkililiğinin öğretimdeki yolu. *Eğitim Yönetimi*, 4 (13).
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Denetim Odağı İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cano, J. & Miller G. (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33, 40-46.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim*, 22(108), 56-62.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon çağında örgüt bağlılığını geliştirmenin yollarına genel bir bakış. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1-2).

- Cengiz, E., Acuner, T. ve Baki, B. (2006). Liderlerin sahip oldukları duygusal zekânın örgütsel yaratıcılık üzerine etkileri: Bir model önerisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 421-434.
- Chusmir, L. H. & Parker, B. (2001). Success strivings and their relationship to affective work behaviours: Gender differences. *The Journal Of Social Psychology*, 132, 87-89.
- Ciğerci, Y. (2004). *Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerinin incelenmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped with age? *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Craft, A. (2003). The limits to creativity in education: dilemmas for the educator. *British Journal of Educational Studies*. 51(2), 113-127.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Kitapevi.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *DAUM Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1.
- Çay Atalay, A. (2013). Mesleklerin ismini değiştirmek imajlarını değiştirmek için yeterli mi? (sekreterlik mesleği örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi I Özel Sayısı*, 25, 223-234.
- Çelebi, N. ve Bayhan, G. (2008). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin yaratıcılık potansiyellerinin değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 79-97.

- Çelen, Ö. Teke, A. ve Cihangiroğlu, N. (2013). Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisi: Gülhane askeri tıp fakültesi eğitim hastanesinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3):399-410.
- Çelik, Y. ve Demir, B. (2020). İş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 1(2), 29-49.
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, öğretmen ve veli gözüyle ideal öğretmen. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 253-267.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(20), 21-38.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyum*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiftçi, Y. (2002). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yaratıcılık düzeyleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Çoban, S. (1999). *Yöneticilerin yaratıcılık düzeyleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çoştu, Y. (2013). Din görevlilerinde meslekî doyum; Çorum il merkezi örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 1-18.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(2), 233.
- Çubukçu, K. (2010). *Örgütsel güven kavramının öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkileri: turizm meslek liselerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çubukçu, Z., Demet, E. Ö., Nilüfer, Ç., Derya, S. ve Ümit, Y. Ş. (2012). Yönetici öğretmen öğrenci ve veli gözünde öğretmenin sahip olması gereken değerler. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(2), 25-38.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: geçerlik güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Davis, G. (2004). Job satisfaction survey among employees in small business. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(4), 491-513.
- Davis, D. R. (1998). Technology, unemployment, and relative wages in a global economy. *European Economic Review*, 42(9), 1613-1633.
- Davis, K. (1972). *Human behavior at work, human relations and organizational behavior*. New-York: Mc Grov-Hill Book Company.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*, Eight Edition. New York: McGraw Hill Book Company.
- Delen, E. & Kaya, F. (2013). Creativity in the primary classromm. *Europen Journal of Teacher Education*, 36(2), 233-235.
- Demir, B. ve Çelik, Y. (2020). İş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 1(2), 29-49.

- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının ölçülmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, F. (2007). *Lise öğretmenlerinde iletişim ve problem çözme becerisini artırmaya yönelik bir müdahale programının tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini (Plastik sektöründe bir araştırma)*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Demir Polat, D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Sakarya.
- Demirci, C. (2007). Fen bilgisi öğretiminde yaratıcılığın eriş ve tutuma etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 65-75.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *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*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı,
İzmir.

DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 Aspects of the Big Five, *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 880-896.

Doğan, H., Alkan, C. ve Sezgin, İ. (1980). *Mesleki ve teknik eğitim prensipleri*. Ankara: Ankara Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.

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

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

Duygulu, E. ve Eroğlu K. (2006). Örgüt kültürünün çalışanların iş doyumun etkisi: bir firma uygulaması. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, 21(2), 1-21.

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyum, kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

Emhan, A. ve Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 51, 157-174.

Emre, G. (2016). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık etkileşimi: İstanbul ili lojistik firmaları çalışanları üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Engle, T. L. & Snellgrove, L. (1979). *Psychology: its principle and applications*. New York: Harcourt Brace Jovanich.

Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). Ebe ve hemşirelerde iş doyum, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3).

- Erdağı, K. (2018). *İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İstanbul.
- Erden, M. (2009). *Eğitim bilimlerine giriş*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erdoğan, A. (2013). *Kurum karnesi iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını
- Erdoğan, Y. M. (2006). Yaratıcılık ile öğretmen davranışları ve akademik başarı arasındaki ilişkiler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(17), 95- 106.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 11. Basım. İstanbul: Beta BasımYayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Ergun, T. (1975), Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(8), 97.
- Ergun Özler, D., Giderler Atalay, C. ve Dil Şahin, M. (2008). Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22.
- Erigüç, G. (2005). Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumu üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(3):7-39.
- Erika, L. (1974). *Psychologie kreativitaet*. 3. Basım. München: Basel.
- Erinç, S. (1998). *Sanat psikolojisine giriş*. Ankara: Ayraç Yayınları.

- Eroğlu, G. (2019). *Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumları ve öz yeterlilik algılarının analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Güzel Sanatlar Anabilim Dalı, Resim İş Eğitimi Bilim Dalı, Trabzon.
- Eroğlu, K. (2008). *Örgütlerde iletişim çalışanlarının iş tatmini üzerine etkisi ve konuyla ilişkili bir uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Erol, E. S. (2019). *Sanatsal yaratıcılık ölçeğinin geliştirilmesi*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitim Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Eslami, J. ve Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN Journal of Science & Technology*, 2(1), 85-91.
- Eşme, İ. (2007), Mesleki ve teknik eğitimin bugünkü durumu ve sorunlar. *T.C. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı*, Ankara. 18 Temmuz 2021 tarihinde http://www.yok.gov.tr/duyuru/isa_esme.ppt adresinden alınmıştır
- Feldman, D. C. & Arnold, H.J. (1985). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-Hill Book Company.
- Feldman, A. S. & Moore, W. E. (1982). *Labor commitment and social change in developing areas*, Greenwood Press Publishers, Connecticut.

- Fidan, M. (2018). *Okullarda örgütsel yaratıcılık ve yönetsel inovasyona ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı, Ankara.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Management Economics and Business*, 10(23), 157-172.
- Folger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy Of Management Journal*, 32, 115-130.
- Ford, C. M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy Of Management Review*, 21(4), 1112-1142.
- Fox, J.E. & Schirrmacher, R. (2014). *Sanat ve yaratıcılığın gelişimi*. Aral, N. & Duman, G. (Ed.), Ankara: Nobel.
- Francesconi, M. (2001). Determinants and consequences of promotions in Britain. *Oxford Bulletin Of Economics And Statistics*, 63(3), 279-310.
- Gazioğlu, Ş. ve Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain. Individual and job related factors. *Applied Economics*, 38, 1163-71.
- 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.
- Gemmil, G. R. & Heisler, W. J. (1972). Machiavellianism as a factor in managerial job strain, job satisfaction, and upward mobility. *Academy Of Management Journal*, 15(1), 51-62.
- Genç, E. (2000). *Öğretmenlerde denetim odağının problem çözmeye yönelik yaratıcılıklarıyla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

- George, E., Louw, D. & Bodenhorst, G. (2008). Job Satisfaction among Urban Secondary-School Teachers in Namibia. *South Africa Journal of Education*, 28, 135-154.
- George, J. M. and Jones, G. R. (2005). Understanding and Managing Organizational Behaviour. Fourth Edition, *Upper Saddle River, N. J. Pearson, /Practice Hall*. 8(4).
- Gezer, N. (1998). *Muğla il merkezindeki sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerde iş doyum ve stres*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gezici, A (2007). *Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Girgin, S. ve Demir T. (2018). Meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 12-24.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work--family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78(3), 305-310.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations* (Seventh Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Guilford, J. P. (1972). *Creativity in interpersonal relations*. C.W. Taylor (Ed.) Climate for Creativity. Newyork: Pergamon Press.
- Guilford, J. P. (1968). Intelligence has three facets. *Science*, 60(3828), 615–620.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *İzmir: Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1).
- Gümüştuyu, Ç. (2004). *Örgütsel yaratıcılık kültürü bir iktisadi devlet teşekkülünde örnek olay çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 337-356.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Gündüz, G. O. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İşletme Finans Dergisi*, 21(243), 120-131.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H. ve Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yönetim*, 18 (57), 13-25.

- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O. ve Aybay, E. (2017). Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışmaları uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 130-157.
- Güvenç, B. (1993). *Yaratıcılığın toplumsal ve kültürel boyutları*. Yaratıcılık ve eğitim Türk eğitim derneği, Eğitim dizisi No: 17, XVII. Eğitim Toplantısı Şafak Matbaacılık, Ankara.
- Güzel, F. (2019). *Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Programı, İstanbul
- Güzel, M. O. ve Barakazı, M. (2018). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı kapsamında insanların turizm hareketlerine katılma durumları üzerine ilişkisel bir değerlendirme. *Social, Mentality And Researcher Thinkers Journal*, 4(14), 1001-1010.
- Hacıoğlu, N. (1992). *Balkan ülkeleri turizm eğitim semineri*. İstanbul.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job re-design projects*. Technical Report, Yale University, Department of Administrative Sciences.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times*. London: Cassell Publishing.

- Hargraves, D. J. (1977). Sex roles in divergent think. *Journal of Education and Psychology*, 47, 25-32.
- Haşit, G. (2015). İşletme başarısında yönetsel yaratıcılığın rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8.
- Heller, D., Judge, T. & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 811-831.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Higgins, M. & Morgan J. (2000). The role of creativity in planning: the ‘creative practitioner. *Planning Practice and Research*, 15(1/2), 117-128.
- Hoppock, R. (1935), “*Job satisfaction*”, New York: Harper Publishing.
- Horoğlu, Ş. (1998). Öğretmenlerin yakın gelecekteki rollerine ilişkin görüşleri. *Eğitim Yönetimi*, 4(14).
- Horuz, F. I. (2014). *Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-572.
- Hughes, D. J., Furnham, A., & Batey, M. (2013). The structure and personality predictors of self-rated creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 9, 76-84.

- Hulin, C. L. & Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(2), 88-92.
- Ilgar, Z. ve Coşkun, S. (2006). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları*. Erzurum: Ilgar Eğitim-Danışmanlık ve Yayıncılık.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık işe iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İnandık, Z. (2010). *Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklı demografik özelliklere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Isbell, R. T. & Raines, S. C. (2003). *Creativity and the arts for young children*. Clifton Park, NY: Thomson/Delmar Learning
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İnce, B. N. (2014). *Birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, İlköğretim Bilim Dalı, Ankara.
- İnce, S. (2005). *Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde çalışanların iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İşcan, Ö. F. ve Sevimli, F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*. 5(1), 55-64
- Jabnoun, N. & Yen, C. (2001). Job satisfaction of secondary school teachers in selangor. *International Journal Of Commerce & Management*, 11(3-4), 107-113.

- Jackson, P. W., & Messick, S. (1965). The person, the product, and the response: Conceptual problems in the assessment of creativity. *Journal of Personality* 33(3), 309-329.
- Jahangır, F., & Shokrpour, N. (2009). Three components of organizational commitment and job satisfaction of hospital nurses in Iran. *The Health Care Manager*, 28(4): 375-380.
- James, K., Clark, K. & Cropanzano, R. (1999). Positive and negative creativity in groups, institutions and organizations: a model and theoretical extension. *Creativity Research Journal*, 12(3), 211-226.
- Kadioğlu, F. (2014). *Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi: Ankara ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kalebaşı, E. S. (2014). *Anaokulu öğretmenlerinde örgütsel çatışma iş doyumu ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez). Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede motivasyon*. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Kaplan, H. (2014). *İş doyumu-yaşam doyumu ilişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi hemşire-ebe hemşireler örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Karadağ, A. (1993). *Yaratıcılığın geliştirilmesinde artık materyallerin önemi ve değerlendirilmesi*. İstanbul: Ya-Pa.
- Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve iş doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*. 2(1), 3-14
- Karaman, D. (2018). Demografik özelliklerin iş tatmini üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 65-78.
- Karamustafaoğlu, O. ve Özmen, H. (2004). Toplumumuzda ve öğretmen adayları arasında öğretmenlik mesleğine verilen değer üzerine bir araştırma. *Değer Eğitimi Dergisi*, 2(6), 35-49.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 21. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım TİC. LTD. ŞTİ.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karcioğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi/Journal of Economics and Administrative Sciences*, 26(1).
- Kaufman, J.C. (2009). *Creativity 101*. New York: Springer.
- Kavlak, Y. (2012). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bir kamu bankasının bankacılık operasyonları merkezinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, F. (2015). Teachers' conception of giftedness and special needs of gifted students. *Education and Science*, 40(177), 59-74.

- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kaya, V. (2014). *Lise yöneticilerinin iş doyumları ve stres düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Kocaeli.
- Keleş, H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kenç, M. F. (2001). *Anasınıfı ve ilköğretim birinci sınıflarında görev yapmakta olan öğretmenlerin yaratıcı eğitim ve uygulamaları konusundaki görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kesdek Arslan, Yeşim. (2019). *Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanların da iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 100-119.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Keskinkılıç Kara, S. B., Zafer Güneş, D. & Şentürk Tüysüzler, B. (2021). Work-family conflict during working from home due to pandemic: a qualitative research on female teachers: work-family conflict. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 251-273.
- Keskinkılıç Kara, S. B. & Oğuz, E. (2016). Relationship between political discrimination level perceived by teachers and teachers' organizational cynicism levels. *Eurasian Journal of Educational Sciences*, 63(1), 55-70.

- Keskinkılıç Kara, S. B. ve Yıldırım, Ç. (2018). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme. *Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 43-54.
- Kılıç, E. (2008). *İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Elazığ.
- Kılıç, Y. ve Yılmaz, E. (2018). Mesleki eğitimin önemine ilişkin bir durum çalışması. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-16.
- Kılınç, T. (1985). Örgütlerde çatışma: mahiyeti ve nedenleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 14(1).
- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: Mersin ili Tarsus İlçesi örneği*. Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamasında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 117-118.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klâsik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. Genişletilmiş 9. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Koestler, A. (1964). *The act of creation*. Hutchinson: Macmillan.

Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kolçak, M. (2012). *Meslek etiği*. Ankara: Murathan Yayıncılık.

Korkutan, T. B. (2018). *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Korkutan, T.B. ve Tekin U. (2017). Meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlikleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 49-78.

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*, 13(25), 119-137.

Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Journal of Psychology*, 29, 641-666.

Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 6(12), 191-210.

Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 123-139.

Kuşluyan, Z. ve Kuşluyan, S. (2008). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin iş gören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(16), 183-203.

- Kuzgun, Y, Sevim, S. A ve Hamamcı, Z. (1997). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Küçük, O. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Küçük, Y. (2020). *Okul müdürlerinin liderlik davranışlarının meslek öğretmenlerinin performansına etkisi. (Gölbaşı İlçesi mesleki ve teknik okullar)*. Yüksek Lisans Tezi. Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Amme İdaresi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Küçükcivil, B. (2019). Tüketici davranışlarının etkilenmesinde McClelland'ın Motivasyon Kuramına yönelik bir inceleme. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 79-102.
- Lam, S. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal Of Quality And Reliability Management*, 12(4), 72-78
- Lawler E. E. (1994). *Motivation in work organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lawler III, E. E. & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20-28.
- Little, J. W. (1996). The emotional contours and career trajectories of (disappointed) reform enthusiasts. *Cambridge Journal of Education*, 26, 345-359.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. The Handbook of Industrial and Organizational Psychology, IL: Rand McNally, Chicago.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior And Humanperformance*. 4 (4), 309-336.
- Lowenfeld, V. (1947). *Creative and mental growth*, New York: Macmillan.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R. & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100-118.

- Luthans, F., (1995). *Organizational Behavior*. New York.: McGraw-Hill, Inc.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. 6. Basım. Usa: Mc Graw Hill Publishing Company.
- Luthans, F, (1973), *Organizational Behavior*. New York: Sixth Edition, McGraw-Hill.
- Mackworth, N. H. (1965). Originality. *American Psychologist*, 20(1), 51.
- Maddi, S. R. (1965). Motivational aspects of creativity. *Journal of Personality*, 33(3).
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu
- Martin, H. J. & Shore, M. L. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- Marquardt, M. J. & Revans, R. W. (1999). *Action learning in action: transforming problems and people for world-class organisational learning*. Palo Alto, CA, Davies-Black.
- May, R. (2019). *Yaratma cesareti* (Çev. Alper Oysal). İstanbul: Metis Yayınları.
- Meador, J. L. (2001). *Job satisfaction, perceived organizational support, and organizational commitment: implications for teacher turnover in small rural schools*. Unpublished Doctoral Dissertation, Stephen F. Austin State University, Texas.
- McNally, G. & Blake, A. (2006). *Job Satisfaction among Newly Qualified Teachers in Scotland* Institute of Education. University of Stirling, Scotland.
- Menteşe, M. (2007). *İş doyumu, rol çatışması ve rol belirsizliği ile çalışanların tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Morris, Charles, G. (2002). Psikolojiyi anlamak (Psikolojiye giriş) Çeviren: Ayışık H. B. ve Sayıl M. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları* 23, 396.
- Mrayyan, M. T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: Comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13, 40-50.
- Mullins, L. J. (1996). *Management and Organizational Behaviour*. Fourth ed., Pitmon Publishing, London.
- Mumford, M. D. (2000). Managing creative people: strategies and tactics for innovation. *Human Resource Management Review*, 10(3), 313-352.
- Murat, M., Ünişen, A. ve Kanadlı, S. (2010). Eğitim fakültesine yeni başlayan öğrencilerin öğretmenlik mesleğini algılayışları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 226-244.
- Nacar, D. ve Demirtaş, Z. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(9), 547-558.
- Naumann, E. (1993). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment among expatriate managers. *Group & Organization Management*, 18(2), 153-187.
- Nias, J. (1996). Thinking about feeling: The emotions in teaching. *Cambridge Journal of Education*, 26(3), 293-306.
- Okçabol, R. ve Gök, F. (1998). Türkiye’de öğretmen yetiştirme profili ve öğretmen yetiştirmede yeni arayışlar VII. *Konya Selçuk Üniversitesi Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 9-11 Eylül.

- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of nigerian managers in the oil industry. *The Journal Of American Academy Of Business*, 10(1), 50.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: sağlık sektörü üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Oldham, G. & Cummings, A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3).
- Ololube, N. P. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation For School Effectiveness: An Assessment. *Creative Education*, 7(14).
- Onur, D. ve Zorlu, T. (2017). Yaratıcılık kavramı ile ilişkili kuramsal yaklaşımlar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 6(3), 1535-1552.
- O'Reilly III, C. & Cahatman, J. (1986). Organizational commitment and psycological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal Of Applied Psycholgy*, 71.
- Osborn, A. (1963). *Applied imagination: principles and prodedures of creative thinking*. New york: Scriner's.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: emprical evidence form UK universities. *International Journal Of Social Economics*, 30(12), 1210
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi: İstanbul ili Maltepe ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İstanbul.

- Öksüz, N. (2010). *İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının kadınların istihdam edilebilirliğine katkısı*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Öksüz, Y. ve Yiğit, Ş. (2020). Öğretmenlerin öğretimde bilinçli farkındalık ile mesleki doyum düzeyleri ilişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(1).
- Ölçüm, D. (2015). *Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Sakarya ili örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitimi Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Örgen, İ. (2020). *Ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Önsarı, H. (2004), *Eğitim fakültesi öğrencilerinin yaratıcı düşünme düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özcan, Y. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin iş tatmini ile yöneticileri için algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişki düzeyi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim*, 135, 35-41.
- Özek, M. (2019). *Meslek liselerinin fiziksel koşullarıyla meslek öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Programı, İstanbul.
- Özdemir, E. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Edirne.

- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özen, Ş. (1996). *Bürokratik Kültür*. Birinci Baskı. İstanbul: TODAİE Yayın.
- Özgüler, D., Koca, T. ve Özgüler, T. A. (2013). Meslek yüksekokullarında eğitim öğretim süresinin irdelenmesi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 3, 40-43.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri: Balıkesir ili merkez ilçeler örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Özkaya Onay M., Deveci Kocakoç, İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2).
- Özmen, H., Ekiz, D. ve Ayas. A. (2013). *Eğitim bilimlerine giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Özsoy, A., Ergül, U. ve Bayık, A. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık durumlarının incelenmesi. *İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, 6(2), 13-19.
- Öztunç, M. (1999). *Yaratıcı düşünce üzerinde ailenin etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Parsıl, Ü. (2012). *Sanatta yaratıcılık*. 4. Basım. İstanbul: An Yayıncılık.

- Paulus, P. B. (2000). Groups, teams, and creativity: the creative potential of idea generating groups. *Applied Psychology*, 49(2), 237-263.
- Pehlivan, N. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin yaratıcılık düzeyleri ile yaratıcılığı destekleme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Sınıf Eğitimi Bilim Dalı, Sakarya.
- Pergamit, M. R. & Veum, J. R. (1999). What is a promotion? *Industrial And Labor Relations Review*, 52(4), 581-601.
- Piirto, J. (2004). *Understanding creativity*. Scottsdale: Great Potential Press.
- Polat, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile yaratıcılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.
- Polatoğlu, E. (2018). *Özel gereksinimli bireylerle çalışan öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile yaratıcılık ve empati düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Pongsettakul, P. (2008). Job satisfaction and organization commitment among professional physicians: a comparative study of physicians working in tahai public and private hospitals. *Ramkhamhaeng University Internationaljournal*, 2(2), 41-52.
- Preti, A. & Miotto, P. (1997). "Creativity, evolution and mental illnesses." *Journal of Memetics-Evolutionary Models of Information Transmission*, 42.
- Randall, D. (1987), Commitment and organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(1), 464-468.
- Rawlinson, G. (1995). *Yaratıcı düşünme ve beyin fırtınası*. İstanbul: Rota.
- Read, H. E. (1958). Education through art. *The Journal of Aesthetic Education*, 3(4), 47-58.

- Reichers, A. E. (1985), A review and reconceptualization of organizational commitment, *Academy of Management Review*, 10(3).
- Robbins, S. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*.(Çev: Sevgi Ayşe Öztürk). Eskişehir: ETAM A.Ş. Anadolu Üniversitesi Vakfı.
- Rokka, A. D. & Kostanski, M, (2001). *Burnout amongst victorian secondary school teachers: A comparative look at contract and permanent employment*. Discussion Paper ATEA Conference Teacher Education: Change of Heart, Mind and Action, Melbourne, 293-318.
- Rosenholtz, S. J. & Simpson, C. (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of Education*, 63(4), 241-257.
- Rouquette, M.L. (1992). *Yaratıcılık*. (Çev: Işın Gürbüz) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Rowden, R. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *The leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35
- Rumph, A. B. (2012). *Tennessee public high school principals' leadership behaviors and teachers' job satisfaction*. University Of Tennessee.
- Runco, M. A. (2007). *Creativity theories and themes: research, development and practice*. San Diego: Elsevier Academic Press.
- Runco, M.A. (2006). *Reasoning and personal creativity*. In Kaufman, J.C. & Baer, J. (Eds.) *Creativity and reason in cognitive development*. New York: Cambridge University.
- Runco, M. A., Acar, S, & Çayırdağ, N. (2017). A closer look at the creativity gap and why students are less creative at school than outside of school. *Thinking Skills And Creativity*.24, 242-249.
- Sak, U. (2014). *Yaratıcılık gelişimi ve geliştirilmesi*. Ankara: Vize Yayıncılık

- Samad, S. (2011). The effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance relationship: a case of managers in malaysia's manufacturing companies. *European Journal of Social Sciences*, 18(4), 602-611.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık özel sektörde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Samurçay, N. (1976). G. Meunier'nin yaratıcılık testine ilişkin deneysel bir çalışma. *Tecrubi Pedagoji ve Çocuk Psikolojisi Bülteni, İstanbul Edebiyat Fakültesi*, 3, 23-33.
- San, İ. (2007). *Çocukta yaratıcılık ve drama*. Ali Öztürk (Ed). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- San, İ. (1993). *Sanatta yaratıcılık (oyun, drama)*. Türk Eğitim Derneği Eğitim Yayınları, XVII. Eğitim Toplantısı, 17. Ankara: Şafak Matbaacılık Ltd. Şti
- San, İ. (1985). *Sanat ve eğitim*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- San, İ. (1977). *Sanatsal yaratma ve çocukta yaratıcılık*. Ankara: Pegem
- Sandwith, N. D. (1978). *The effect of training for creativity on the divergent thinking abilities of a sample Turkish ninth grades*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Sargent, T. & Hannum, E. (2003). *Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural china, paper prepared for the international sociology association research committee on social stratification and mobility* (RC28), New York University
- Sarı, H. (1998). *Lise yöneticilerinin sorun çözmede yaratıcılığı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sarıçiftçi, S. (2019). *Özel eğitim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki doyumlarının ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim

Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitim Anabilim Dalı, Müzik Eğitimi Bilim Dalı, Denizli.

Sarıdede, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumu yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Sarıkaya, Ş. ve Keskinçelik Kara, S. B. (2020). Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12, 435-466.

Savieski, F. (2004). *Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Semerci, Ç., Semerci, N., Eliüşük, A. ve Kartal, S. E. (2012). Öğretmenlik mesleğinin gündemine ilişkin öğretmen görüşleri (Bartın ili örneği). *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 22-40.

Serin, B. (2013). *Duygusal emeğin çalışanların örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi: Duygusal zekânın rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.

Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve teknik eğitimde program geliştirme*. Ankara: Nobel Yayınları.

Schwenk, C. R. (1986), Information, cognitive biases and commitment to a course of action, *Academy of Management Review*, 11(2).

- Scott, S. & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovaton in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shann, M. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92, 67-73.
- Shalley, C., Gilson, L. & Blum, T. (2000). Martching creativity requurrements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2).
- Shin, H. S. & Reyes, P. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5(1), 22-39.
- Sığmaz, A. ve Bağcı Z. (2018). İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bankacılık sektöre üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 62-73.
- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 7(2).
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi, kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- Silah, M. (2000). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayıncılık.
- Soycan, S. H. (2010). *Bankalarda birleşme sonrası örgütsel bağlılık ve örgütsel sessi zli k ili şki si* . Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üni versi tesi , Sosyal Bi li mlerEnstitüsü, İstanbul.
- Soyer, F., Can, Y., ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3.

- Sökmen, A. (2000). *Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisi: Ankara'da faaliyet gösteren otel işletmeleri üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sönmezer, M. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Söylemez, D., Sur, H. ve Cebeci, D. (2005). Hemşirelerin iş doyumu ile ilgili bir meta analizi çalışması: hastane yönetimi. *Hastan Yönetimi Dergisi*, 34.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage Publication.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees. *Human Relations*, 11, 1005-1016.
- Ssesange, K. & Garret R.M. (2005). *Job satisfaction of university academics: Perspectives From Uganda*.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1995). *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. New York: Free Press.
- Sudak, K. M. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Suliman, A. M. T. (2002). Is it really a mediating construct? the mediating role of organizational commitment in work climate-performance relationship. *Journal of Management Development*, 21(3), 170-183.
- Sungur, N. (1997). *Yaratıcı düşünme*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı düşünce*. İstanbul: Özgür Yayın Dağıtım.
- Sweeney, P. D. & McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. *Journal Of Organizational Behavior*, 18, 83-98.

- Şahin, Ç. (2003). Değişen dünyada sınıf öğretmenlerinin değişen toplumsal ve yaratıcılık rolleri. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1.
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinde yaratıcılık, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Sakarya.
- Şahin, F., Tabak, B. Y. ve Tabak, H. (2017). Motivasyon Kuramları bağlamında akademik teşvik ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Journal Of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 403-410.
- Şahin, G. (2016). *Öğretmenlerin algıladıkları okul kültürü ile yaratıcı kişilik ve yaratıcı çevre ilişkilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty)*, 10(1), 143-168.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Şen, B. (2011). *Çocuk gelişimi ve eğitimi okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (Uşak ili örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şenergüç, S. (2009). *Örgütsel bağlılığın iş doyumu üzerindeki etkileri ve özel sektörde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı, İzmir.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- 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
- Şişman, M. ve Acat, B. M. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tahta, F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenleri iş doyumu düzeylerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tanner, B. M. (2007). *Analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital*. (Ph.D. Thesis). San Francisco, California, USA: Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center.
- Taş, A. ve Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 33(147), 54-70.

- Tecer, O. (2011). *İlköğretim müfettişlerince yapılan okul denetimlerinin öğretmenlerin içsel motivasyon ve iş tatmini düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- Tekışık, H. H. (2004). Cumhuriyetimizin 80. yılında Milli eğitimimizin durumu. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 29(306), 1.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Tezci, E., Karaca, D. & Sezginsoy, B. (2008). The study of reliability and validity of creative materials. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 7(1).
- Thekedam, J. S. (2010). A study of job satisfaction and factorsthat in fluence it. *Management and Labour Studies*, 35(4), 407-417.
- Thozhur, S. M., Riley, M. & Szivas, E, (2006). Money attitudes and pay satisfaction of the low paid. *Journal Of Managerial Psychology*, 21(2), 163-172.
- Thurston, B.J. & Runco, M.A. (1999). Flexibility. In Runco, MA. & Pritzker, S.R. (Eds.), *Encyclopedia of creativity*. U.S.A.: Academic. (pp. 29-33).
- Tın, U. (2010). *Kamu çalışanlarının iş doyumu: gençlik ve spor genel müdürlüğü örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Siyaset ve Sosyal Bilimler Bilim Dalı, Sakarya
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tok, T. N. (2004). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Torrance, E. P. (2004). Great expectations: creative achievements of the sociometric stars in a 30 Year Study. *The Journal of Secondary Gifted Education*. 16(1), 5-13.
- Torrance, E.P. (1974). *Torrance test of creative thinking, verbal test forms a and b (figural a and b)*. IL.Scholastic Servise Inc. Bensenville, 8.
- Torrance, E. P. (1968). *Torrance tests of creative thinking*. Personnel Press, Incorporated.
- Torrance, E. P. (1965). *Scientific views of creativity and factor affecting its growth*. ABD Cambridge: The MIT Press.
- Toyran, G. (2015). *Okulöncesi öğretmen adaylarının yaratıcı düşünme düzeylerinin ve eleştirel düşünme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Töre, B. (2019). *Öğretmenlikte Mesleki yaratıcılık: bir yorumlayıcı fenomenolojik analiz çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tsai, M. T. & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitiine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.

- Turan, T. (2016). *Örgütsel stresin çalışan iş doyumuna etkisi “Hıltı İnşaat Malzemeleri Tic. A.Ş. Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel psikoloji endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Tuzcuoğlu, N. (1994). Çocukta yaratıcılık, *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 33.
- Türk Dil Kurumu. (2019). Türk Dil Kurumu Sözcükleri. <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tükyıldız Gür, S. (2019). *Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Bolu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Resim- İş Bilim Dalı, Bolu.
- Tütüncü, Ö. (2009). *Ağırlama işletmelerinde kalite sistemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uçar, R. ve Dağlı, A. (2017). İlkokul müdürlerinin dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60): 198-2016.
- Uğur, A. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler işe sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Giresun.

- Urhan, S. (2014). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli.
- Usta, R. (2009). İşsel pazarlama ve hizmet kalitesi arasındaki ilişki üzerinde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin aracılık etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34.
- Uyan, G. (2002). *İş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MEB'na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Uyargil, C. (1988). İş tatmini ve bireysel özellikler, Türkiye'de özel sektörde yapılmış bir iş tatmini araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını*, 22.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Uysal, F. N. (1996). *Anaokuluna giden 5-6 yaş grubu çocuklarda yaratıcı drama çalışmalarının sosyal gelişim alanına olan etkisinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ülgen, G. (1995). *Eğitim psikolojisi, birey ve öğrenme*. İstanbul: Bilim.
- Ülger, A. A. (2019). *Özel eğitim okullarında görev yapan eğitimcilerin mesleki benlik saygıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, İstanbul.

- Üzümcü, B. ve Müezzini, E. E. (2018). Öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(1), 8-25.
- Valentine, S., Godkin, L. & Lucero, M. (2002). Ethical Context Organizational Commitment and Person- Organization Fit. *Journal Of Business Ethics*, 41, 349-360.
- Vatansever Bayraktar, H., Kadioğlu Ateş, H. ve Afat, N. (2019). An analysis on the relationship between primary school teachers' self-efficacy beliefs and attitudes towards gifted education. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 10(38), 1099-1124.
- Vural, B. (2004). *Yetkin - ideal - vizyoner öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yakut, S. (2015). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ve meslek liselerinde araştırma*. Yüksek Lisans Tezi Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1),395-412.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin etkileşimli liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1, 17-35.
- Yavuzer, S. H. (1989). *Yaratıcılık*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi (Aydın ili örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yeloğlu, H. O. (2007). Örgüt, birey, grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 133-152.

- Yenilmez, K. ve Yolcu, B. (2007). Öğretmen davranışlarının yaratıcı düşünme becerilerinin gelişimine katkısı. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 95-105
- Yıldırım, B. (2006). *Öğretmenlerin yaratıcılığa bakış açısı ve anasınıfı çocuklarının yaratıcılık düzeylerinin, öğretmenlerin yaratıcılık düzeyine göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Okulöncesi Anabilim Dalı, Ankara.
- Yıldırım, B. (1998). *Yaratıcılık ve yenilik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 109-120.
- Yıldırım, R. (1998). *Yaratıcılık ve yenilik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve İraz, R. (2013). Örgütsel yaratıcılık kültürü bağlamında çalışanların yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi: Konya ili devlet ve katılım bankaları örneği. *The Journal Of Academic Social Science Studies* 5(6), 829-855.
- Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 476-484.
- Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- Yılmaz, F. (2019). Hangi kişilik özelliği örgütsel yaratıcılık üzerinde daha etkilidir? *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 12(18).
- Yılmaz, İ. (2017). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (mobbing) davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yolcu, E. (2001). *Solyanlı çocuklarda sanatsal yaratıcılık*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Young, J. G. (1985). What is creativity? *The journal of creative behavior* 19(2), 77-87.
- Yumuşak, Y., Özafşarlıoğlu, Ö. ve Yıldız, H. (2013). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Uşak tekstil sektöründe bir uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 56-79.
- Yüksek, Ö. (2006). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında işletmede beceri eğitimi uygulamasının işletme öğrenci açısından değerlendirilmesi*. Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: the role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.

EKLER

Ek 1: Milli Eğitim Müdürlüğü Onayı



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-24277460
Konu : Anket ve Araştırma İzni (İstanbul Kültür Üniversitesi)

15/04/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Yuridik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.

Araştırmacı	Yan Tarih	Sayı	Araştırma Komusu	Araştırma Yeri	Araştırma Kişiler
Fethan ETTİN	09.03.2021	8889	Meslek Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Doyum ve Yaratıcılık Düzeylerinin İncelenmesi	İl Genel	Lise Öğretmenleri

Yukarıda bilgileri verilen araştırmacının 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa dayanarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci ve illerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş okullarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerine alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumunuza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuya açık paylaşılması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idaresinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında ilgilene lge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamınıza da uygun görüldüğü takdirde onurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
15/04/2021
Levent KILIÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: Yamlar ve Ekleri (64 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbaşı Mah. İsmail Çiğdem Cad. No:1 Sultanahmet / Fatih / İstanbul
Telefon : 0212 384 3430
E-posta : istanbul@meb.gov.tr
Rap Adresi : me@ib01.kap.tr

Belge Doğrulama : <http://www.tugya.gov.tr/mab-aby>
Bilgi İçin : Aygün ÇELİK
Unvan : Müdür
İletişim Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu elektronik belgeyi okuyanlar, imzaları ile belgeyi onaylamışlardır. Bu belgeyi okuyanlar, belgeyi onaylamışlardır. Bu belgeyi okuyanlar, belgeyi onaylamışlardır.

Ek 2: Etik Kurul Onayı



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	30.12.2020
Karar No:	2020.67
Sorumlu Araştırmacı:	Ferhan Ettin
Araştırma Başlığı:	El Sanatları Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Doyum ve Yaratıcılık Düzeylerinin İncelenmesi
Başlangıç Tarihi:	10.01.2021
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu araştırmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Fadime ÜNEY YÜKSEKTEPE

Başkan Yardımcısı

Ek 3: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Meslektaşım,

Araştırmamızın amacı, meslek öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, mesleki doyum ve yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Sorular arasında özlük bilgilerinizi içeren ifadeler bulunmamaktadır. Araştırmada isimler kaydedilmemekte ve cevaplarınız kimseyle paylaşılmamaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklerin belirlendiği sorular yer almaktadır. İkinci bölümde örgütsel bağlılık ölçeği, üçüncü bölümde mesleki doyum ölçeği, dördüncü bölümde de yaratıcılık ölçekleri yer almaktadır. Araştırmamız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya katılma konusunda fikir değiştirdiğiniz anda yarıda bırakma hakkınız bulunmaktadır. Sorulara gerçekçi ve içten cevaplar vermeniz araştırma için büyük önem arz etmektedir. Lütfen, araştırma boyunca size en uygun seçenekleri işaretleyiniz. Boş soru bırakmamanız veri çözümleme süreci açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırmaya sunduğunuz katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

Yaşınız: _____

Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekâr

Öğrenim Durumunuz: ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

Branşınız: _____

Statünüz: ☐ Kadrolu ☐ Sözleşmeli ☐ Ücretli

Mesleki Kıdem Yılınız: _____

Çalıştığınız Okul Türü: ☐ Özel Eğitim ☐ Meslek Lisesi ☐ Halk Eğitim

Çalıştığınız Okuldaki Görev Süreniz: _____

Ek 4: Mesleki Doyum Ölçeği Örnek Soruları

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Karasızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum(5)
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe gelmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					

Ek 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Örnek Soruları

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. Okulumla 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.					

Ek 6: Kendini Nasıl Tarif Edersin Ölçeği Örnek Soruları

Ne kadar ve kadar ne sıklıkla	Hiçbir zaman (0)	Nadiren (1)	Arasıra (2)	Bazen (3)	Çoğu zaman (4)	Her zaman (5)
1.Esneksin. Değişimlere ve sürprizlere ayak uydurabilirsin.						
2.Alışkanlıklarına bağlısın. İşe yarayan alışkanlıkların var ve onlara bağlı hareket ediyorsun						
3.Orijinalsın. Davranışların diğer insanların davranışlarından farklı.						
4.Diğerlerine benzersin. Diğer çoğu kimseler gibisin.						
5.Yaratıcısın. Yaratıcı şekilde düşünür ve davranırsın.						

Ek 7: Tutumlar ve Değerler Ölçeği Örnek Soruları

<i>Aşağıdaki ifadelere ne kadar katılıyorsun?</i>	Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğu zaman (4)	Her zaman (5)
1.Bir yöntem geçmişte iyi çalışmışsa bile, onu sorgulamak hatta düzenli olarak değiştirmek iyi bir fikirdir.					
2.Bir problemi çözerken muhtemel çözümler üzerinde verilecek kararı ertelemek faydalıdır.					
3.Belki bazı çılgın bilim adamları için garip olmak iyidir ama geri kalanlarımız için çoğunluğa göre hareket etmek en iyisidir.					
4.Çözümler ve fikirler farklı bakış açılarını gözden geçirerek iletilebilir.					