

## Örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü: Türkiye’de bir araştırma

### The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational commitment and organization-based self-esteem: A research in Turkey

Ramazan Vedat Sönmez<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, Şırnak, Türkiye, [rvsonmez@gmail.com](mailto:rvsonmez@gmail.com)

ORCID: 0000-0001-8746-4657

#### Öz

Bu çalışma; örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Veri toplama işleminde anket tekniği kullanılmıştır. 429 katılımcı ile yapılan anket çalışması sonucu elde edilen verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Boyut ve alt boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi için yapısal eşitlik modellemesi kurulmuştur. Analizler SPSS 25.0 paket programı ve AMOS 2.00 programı ile yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Örgüt Temelli Öz Saygı, İş Tatmini, Organizasyon, Eğitim Sektörü

**Jel Kodları:** M10, M12, M54

**Başvuru/Submitted:** 26/03/2022

**1. Revizyon/ 1<sup>th</sup> Revised:** 7/05/2022

**2. Revizyon/ 2<sup>nd</sup> Revised:** 21/05/2022

**3. Revizyon/ 3<sup>th</sup> Revised:** 7/06/2022

**Kabul/Accepted:** 25/07/2022

**Yayın/Online Published:** 25/09/2022

#### Abstract

This study intends to determine the mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational commitment and organization-based self-esteem. The study used the quantitative research method. Surveys were used to collect data from study participants. Descriptive statistics, frequencies, percentages, and mean/standard deviation values were calculated to analyse data extracted from responses of 429 survey-takers. In addition, structural equation modelling was used to examine the relationships between dimensions and sub-dimensions. Analyses were done using the SPSS 25.0 package program and the AMOS 2.00 program. It was found that there was a positive and robust relationship between organization-based self-esteem and the affective and continuance commitment dimensions of organizational commitment. At the same time, job satisfaction mediated on the relationship between organization-based self-esteem and organizational commitment.

**Keywords:** Organizational Commitment, Organization-Based Self-Esteem, Job Satisfaction, Organization, Education Sector

**Jel Codes:** M10, M12, M54

**Atf/Citation:** Sönmez, R.V., Örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü: Türkiye’de bir araştırma, bmij (2022) 10 (3): 796-816, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i3.2050>

## Extended Abstract

### The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational commitment and organization-based self-esteem: A research in Turkey

#### Literature

##### Research subject

Employee attitudes and behaviours are critical in achieving organizational goals and increasing performance. Therefore, it is evaluated that the concepts of organizational commitment and organization-based self-esteem can lead to some positive behaviours, contribute to employee-organization harmony, and provide an advantage in an intensely competitive environment. From this point of view, the relationship between organizational commitment and organization-based self-esteem and investigating this relationship's results form the study's basis.

The concept of job satisfaction is the preferred concept to determine if it plays a mediating role in the relationship between organizational commitment and self-esteem. Aktaş and Şimşek (2015, 210) explain the concept of job satisfaction as the employee's level of satisfaction with their organization and the integrity of the feelings and thoughts they have developed toward their work. It has been found that a high level of employee satisfaction with their job has a positive impact on performance and career success. In contrast, a low level of satisfaction has a negative impact (Robbins & Coulter, 2012, p.375).

##### Research purpose and importance

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and organization-based self-esteem and the mediating role of job satisfaction in this relationship. Contributing to the relevant literature, presenting the obtained data to the service of researchers and developing some suggestions are other aims of the study. This research is unique in that it is a study in which organizational commitment, organizational self-esteem, and job satisfaction occur together. It aims to fill this gap in the literature with a field study.

##### Contribution of the article to the literature

In examining the relevant literature, there has not been much discussion of whether there is a relationship between organizational commitment, organization-based self-esteem, and job satisfaction. To fill this gap, this study aims to investigate whether there is a relationship between organizational commitment and organization-based self-esteem and whether job satisfaction is mediating in this relationship.

#### Design and method

##### Research type

The study is applied research. It attempts to test and explain the relationship between the variables and the hypotheses established. Statistical techniques were used in the process.

##### Research problems

In the study, 1- Is there a relationship between organizational commitment and organization-related self-esteem? 2- Does job satisfaction have a mediating role in the relationship between organizational commitment and organization-related self-esteem? Your questions will be answered.

##### Data collection method

The quantitative research method was used in the study, and the questionnaire technique was used in data collection. The questionnaire used in the study consists of four parts. The first part of the questionnaire contains statements to determine the demographic characteristics of the participants. In the second part, the statements of Pierce et al. (1989) were used to determine the employees' organizational self-esteem and consisted of ten statements. The scale was adopted from the study by Keriman (2019; 81). In the third part of the questionnaire, the organizational commitment scale was developed by Meyer and Allen (1997) to determine employees' organisational commitment. The mentioned scale was adopted from Önal's (2021; 77) study and consisted of three dimensions (emotional, normative, and sustained commitment) and 18 statements. In the last part of the questionnaire, the Minnesota job satisfaction scale consists of 20 items and two dimensions, developed by Weiss, Dawis, England, and Lofquist in 1967, to measure employees' job satisfaction levels. These dimensions are internal and external satisfaction. The questionnaire mentioned above was adopted from the study of Karataş and Güleş (2010, 80). The survey study was sent to the participants in an electronic environment and provided information. Descriptive statistics were calculated using frequency, percentage, mean, and standard deviation when analysing the data. Cronbach's alpha and factor analysis tests were performed to analyze the reliability of the scales. Structural equation modelling was performed to examine the relationships between dimensions and subdimensions. Fit parameters and regression paths were calculated. P values less than 0.05 were considered significant in the study. Analyses were performed using the SPSS 25.0 program and the AMOS 2.00 program.

#### Quantitative/qualitative analysis

##### Research model

##### Research hypotheses

Considering the relevant literature, it is assumed that normative, continuous, and affective commitment, the sub-dimensions of organizational commitment that affect and are related to employees' behaviours and attitudes, could be related to organizational self-esteem. From this perspective, the following hypotheses were made.

H<sub>1</sub>: *There is a significant relationship between the emotional commitment dimension of organizational commitment and organizational self-esteem.*

H<sub>2</sub>: *There is a significant relationship between the normative commitment dimension of organizational commitment and organization-based self-esteem.*

H<sub>3</sub>: There is a significant relationship between the continuing commitment dimension of organizational commitment and organization-based self-esteem.

H<sub>4</sub>: Job satisfaction plays a mediating role in the relationship between employees' organizational commitment and their organizational self-esteem.

## Findings and discussion

### Findings as a result of the analysis

In general, participants were found to have high organization-Based Self-esteem. The effective and continuous commitment level was high, while normative commitment was moderately high and lower than the other dimensions. The level of job satisfaction was found to be high.

As a result of the research, it was found that there is a positive and robust relationship between the dimensions of emotional commitment and sustained commitment and organizational self-esteem. Conversely, a negative and fragile relationship was found between the normative commitment dimension and organizational self-esteem.

The study found that the model created based on the main dimensions is appropriate and compatible. In addition, the study found that job satisfaction has a mediating effect on the relationship between organizational commitment and self-esteem.

It was found that the model to which mediator variables were added was more robust in terms of fit parameters and increased explanatory power ( $\Delta\chi^2(2) = 23.4, p < .01$ ) and had a significantly higher chi-square fit index. Increasing employees' organizational self-esteem is made possible by increasing their emotional and continuous engagement. However, it can be stated that increasing employees' internal and external satisfaction levels indirectly increases their self-esteem. This correlation exists for both the sub-dimensions and the basic dimensions.

### Hypothesis test results

According to the data obtained from the analysis results, H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> and H<sub>4</sub> were supported.

### Discussing the findings with the literature

The study found that participants exhibited ongoing engagement and emotional commitment. When examining the relevant literature, some studies support these data. For example, Saridede (2004) found that teachers' continuous engagement is high in his study. Kurşunoğlu et al. (2010: 107) found that teachers' emotional engagement was relatively high in their study. Another finding of the study is that participants have high organization-related self-esteem. Pierce and Gardner (2004; 593) found that employees with high organization-related self-esteem are respected and essential in the organization, make a difference, and believe their talents and skills are fully adequate in employment. One of the research findings is that there is a positive and robust relationship between the dimension of continuous engagement and organizational self-esteem. Piercer and Gardner (2004) concluded in their more than ten studies that self-esteem is related to employee attitudes and behaviours such as motivation and organizational commitment. One of the data obtained from the research is a positive and robust relationship between emotional engagement and organization-related self-esteem. Garner and Crowley (2015) obtained data that employees who identify with their organizations have high levels of organization-based self-esteem.

### Conclusion, recommendation and limitations

\*School administrators should receive training on organization-related self-esteem, organizational commitment, and job satisfaction.

\*Acknowledging that the strict control approach reduces organization-based self-esteem, those working in the organizational environment should be given a certain amount of freedom regarding their areas of responsibility.

\*Organic structures that incorporate democratic and personal elements and have low formality, hierarchy, and control mechanisms will increase employees' organizational self-esteem.

\*Managers' behaviours and reactions toward employees can affect self-esteem in the organization. Managers in organizations contribute to the formation of high self-esteem when they believe their employees are competent and valuable and reflect these thoughts in their relationships and reactions to employees.

\* One of the critical issues affecting the employees' self-esteem is the salary they receive. The salary an employee receives can affect how much they feel valued. The organizational self-esteem of employees who receive a high salary is also high (Gardner et al., 2004: 310). For this reason, care should be taken to ensure that employees' wages and social rights are at a reasonable level, within reason.

\*The limitations of the research, as with many other studies, are time and cost constraints. The unwillingness of the participants to answer the survey questions is another limitation. Another limitation of the study is that it only looks at the education sector.

\*It would be helpful to analyze the relationship between organizational self-esteem, organizational commitment, and job satisfaction for organizations of different sizes, industries, and occupational groups.

## Giriş

Örgütsel amaçların ulaşılmasına katkı sunan, verimlilik ve performansı etkileyen, rekabette avantaj sağlayan işgören davranışlarının hangileri olduğu sanayi devriminden günümüze kadar bilimsel yöntemlerle araştırılmaya değer görülmektedir. İşgören davranış ve tutumlarının araştırılmasını önemli kılan etken örgütsel başarının işgören davranışları ile ilişkili olmasıdır. Bourgeois (1980: 238), rekabet ortamında en etkili gücün, ürün ve hizmet kalitesinden önce işgören etkinliği ve motivasyonu olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel faaliyetlerde, insan faktörü, örgüt uyumu ve işgören davranışı üretimin diğer faktörleri olan teknoloji ve yapıdan daha önemlidir (Oktay,1996: 291). Ulutaş (2011: 17), verimlilik ve etkinliğin sağlanmasında işgören- örgüt uyumunun önemli olduğunu belirlemiştir.

İşgören-örgüt uyumunda etkili olduğu değerlendirilen örgütsel bağlılık kavramı işgörenlerin örgütleri ile ilgili sahip oldukları inanç, duygu ve düşüncelerin toplamı olarak ifade edilebilir. Balay (2002: 2), örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan işgörenlerin, örgütsel hedeflere ulaşmada yoğun çaba sarf ettikleri, örgütsel kültüre, değerlere, emir ve talimatlara istekli bir şekilde uyum sağladıkları, örgütte kalmak için kararlılık gösterdiklerini belirlemiştir. Örgütsel bağlılık kavramının önemini artıran bir diğer husus, bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin performanslarının yüksek, işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede olmasıdır (Stup, 2006: 1). İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri en alt düzeyden en yüksek düzeye kadar farklılık gösterebilmektedir (George ve Jones, 2012: 71).

Çalışmada örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu düşünülen ve ortaya çıkardığı sonuçların belirlenebilmesi amacıyla tercih edilen kavram öz saygıdır. Kavram son dönemlerde yönetim ve organizasyon alanında araştırmacılar, düşünürler ve toplum tarafından merak edilen bir kavram olarak değerlendirilmektedir. İşgörenlerin davranış ve tutumlarını etkilediği düşünülmekte, örgüt-işgören uyumunda etkin olan kavramlardan biri olarak görülmektedir.

TDK öz saygı kavramını; insanın kendine duyduğu saygı, onur, haysiyet, izzetinefis şeklinde açıklamaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 1932). Bir başka ifade ile öz saygı kavramı; bireyin kendi özü ile ilgili olumlu veya olumsuz kanısı sonucu kendinden hoşnutluk derecesini gösteren bir durumu ifade etmektedir (Doğru ve Peker, 2004: 316). Örgüt temelli öz saygı kavramı; örgütsel ortamda grup üyeleri tarafından işgörene verilen değer algılanma derecesidir (Güney, Akalın ve Güney, 2007: 194). Örgütsel amaçlara ulaşmada ve etkinliğin sağlanmasında diğer faktörlerle birlikte örgüt temelli özsaygının da etkili olduğu ifade edilebilir. Hui ve Lee (2000), örgüt temelli öz saygı düzeyi yüksek işgörenlerin yüksek performansa ve motivasyona sahip olduklarını belirlemiştir. Pierce, Gardne, Cummings ve Dunham (1989), örgüt temelli öz saygı kavramı ile örgütsel memnuniyet, örgüte yararlı davranışlarda bulunma, iş tatmini, içsel motivasyon ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu verisini elde etmişlerdir.

Örgütsel amaçlara ulaşmada ve performansın artmasında işgören tutum ve davranışların etkisi oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı kavramlarının bir takım olumlu davranışlara yol açabileceği, işgören-örgüt uyumuna katkı sunacağı, yoğun rekabet ortamında avantaj sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Bu bakış açısıyla örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişki ve bu olumlu davranışların sonuçlarını araştırmak çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkide aracı değişken olarak tercih edilen kavram iş tatminidir. Aktaş ve Şimşek (2015: 210), iş tatmini kavramını, işgörenin örgütüne yönelik hoşnutluk derecesi, işine karşı geliştirmiş olduğu duygu ve düşüncelerin bütünü şeklinde açıklamaktadırlar. İş tatmini derecesinin yüksek olması performansa ve iş başarısına pozitif, düşük olması ise negatif etki edeceği belirlenmiştir (Robbins ve Coulter, 2012: 375).

Bu sonuçlarla birlikte örgütsel bağlılık, örgüt temelli öz saygı ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığı çok fazla tartışılmamıştır. Bu çalışmanın amacı; örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkiyi belirlemek, iş tatmininin bu ilişkide aracı rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmek, ilgili literatüre katkı sağlamak, konu ile ilgili yeni verileri araştırmacıların hizmetine sunmak, elde edilen veriler ışığında birtakım öneriler geliştirmektir. Araştırma örgütsel bağlılık, örgüt temelli öz saygı ve iş tatmininin birlikte bulunduğu bir çalışma olması açısından özgün olup, literatüre bir saha çalışması ile katkı sunmayı hedeflemiştir. Çalışmanın genel olarak yapısı şu şekildedir; giriş kısmında çalışmanın önemi açıklanmış ve ilgili kavramlara değinilmiştir. Kavramsal çerçeve kısmında örgütsel bağlılık, örgüt temelli öz saygı ve iş tatmini kavramları açıklanmış, bu değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmış ve hipotezler oluşturulmuştur. Bir sonraki bölümde araştırmanın yöntemi ile analiz sonuçları hakkında bilgi verilmiş ve tartışmaya geçiş yapılmıştır. Son bölümde ise araştırmanın sonucu anlatılmış, birtakım öneriler geliştirilmiş ve sınırlılıklarından söz edilmiştir.

## Kavramsal çerçeve

### Örgütsel bağlılık

Üretim ve hizmet alanında faaliyet gösteren örgütler amaçlarına ulaşmak için farklı yol ve yöntemleri kullanmaktadırlar. Örgütlere rekabet ortamında farklılık yaratabilecek ve amaçlara ulaşmada avantaj sağlayabilecek araçlardan biri insan kaynakları yönetimidir. Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan verimliliğin sağlanması ve rekabet ortamı, insan kaynakları yönetiminin önemini artırmıştır. Bu süreçte paralel olarak insan kaynakları yönetimi aracılığı ile farklılıkların nasıl yönetileceği, verimliliğin ve etkinliğin nasıl sağlanacağı sorusuna cevap aranmıştır. Bir sonraki aşamada işgörenlerin örgüte karşı olumlu tutum ve davranışları araştırılmaya değer görülmüştür. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; örgütsel vatandaşlık, örgütsel adanmışlık, örgütsel uyum, örgüt kültürünü benimseme örgütlerin amaçlarına ulaşmasında etkin olan ve farklılık yaratabilen olumlu işgören tutum ve davranışları olarak belirlenmiştir (Karaca ve Özmen, 2018: 15).

İşgörenlerin örgüte karşı sergilediği olumlu davranışlardan biri de örgütsel bağlılık kavramıdır. Kavramın literatürde yerini alması 1960'lı (Gouldner: 1960) yıllara dayanmaktadır. Ancak klasik yönetim teorisinin çalışmaları incelendiğinde adı açık olarak ifade edilmese de işgörenlerin örgütlere karşı nasıl bağlı kalacağı ve işyerinde devamlılığın sağlanması için hangi politikaların uygulanması gerektiğine yönelik çalışmalar görülmektedir. Bilimsel yönetim yaklaşımının öncüsü olan Frederick Taylor (1911), işgörenleri rasyonel düşünen, çıkarlarını ön planda tutan bireyler şeklinde açıklamaktadır. İşgörenlerin bu beklentilerinin örgüt tarafından karşılanması halinde örgüte karşı olumlu tutum ve davranış sergileyebilecekleri, örgütte kalmaya (bağlılık) çaba göstereceklerini ifade etmiştir.

Özellikle 1970' li yıllardan itibaren örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmalar artmış, ancak bu çalışmalar farklı disiplinler tarafından yapıldığından üzerinde uzlaşma sağlanmış bir tanımla bulunmamaktadır. Meyer ve Allen kavramı işgören-örgüt etkileşim ve iletişimi sonucu şekillenen, işgörenin örgütte sürekli bir çalışanı olma konusunda karar almasını sağlayan davranış olarak açıklamaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Yiing ve Ahmad (2009: 56), örgütsel bağlılığı; işgörenin örgütsel amaç, değer ve hedeflere olan inancı ile birlikte örgütün bir çalışanı olarak kalma konusundaki istek ve arzusu şeklinde açıklamaktadır. Bir başka tanımda; işgörenin örgüte psikolojik olarak bağlı olması şeklinde ifade edilmektedir (Sharma ve Bajpai, 2010: 9). McDonald ve Makin (2000: 86), kavramı örgüt ve işgören arasında oluşan psikolojik bir sözleşme olarak açıklamaktadırlar. Bayram (2005: 128), işgörenin örgüt kazançları için çaba harcaması, örgütte devamlı olarak güçlü kalma isteği, örgütsel amaç, ilke ve değerleri benimseme ölçüsü şeklinde ifade etmektedir.

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık kavramını normatif bağlılık, devam bağlılık ve duygusal bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Normatif bağlılık, işgörenin kültürel ve ahlaki değerler açısından örgüte karşı sorumluluğunu ifade etmektedir. Devam bağlılık, işgörenin örgüt veya işinden ayrılması durumunda katlanabileceği maliyeti açıklamaktadır. İşgörenin örgüt veya işinden ayrılması halinde yüksek maliyetlerle karşılaşacağına dair farkındalığı ile ilgilidir. Duygusal bağlılık ise; işgören ve örgüt arasında bulunan duygusal etkileşime odaklanır. İşgörenin örgüt ile özdeşleşmesi, bağlanması ve katılımını ifade eder. Örgüte duygusal olarak bağlı olan işgörenler örgütsel amaç ve değerlere sahip çıkma noktasında oldukça istekli oldukları görülmektedir. Bu işgörenler örgütün amaçlarına ulaşması için her türlü çaba ve adanmışlık davranışını gösterebilmektedirler. Örgüte karşı olumlu davranışlar geliştiren işgörenler yönetimin beklediği performansla ulaşmak için yoğun emek harcamaktadırlar. Örgütsel bağlılığın en çok istenilen ve beklenen şekli duygusal bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler, bireysel, kurumsal ve kurum dışı faktörler olarak belirlenmiştir. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, aile, eğitim durumu, elde edilen gelir, ikamet yeri, çalışma süresi gibi faktörleri kapsamaktadır. Bireysel faktörlerdeki farklılıklar, işgörenlerin örgütsel bağlılık derecelerinin farklı olmasına yol açabilmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen kurumsal faktörler; örgütsel iletişim, örgütsel adalet algısı, yönetim tarzı, ücret politikası, terfi imkânları, iş tatmini, örgütsel kültür, yapılan işin niteliği, iş tanımlaması, görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi şeklinde açıklanmaktadır. Kurum dışı faktörler incelendiğinde ise en önemli etken alternatif iş olanaklarının durumudur. İşgörenlerin buldukları iş çevresinde farklı iş imkânlarının bulunması örgütsel bağlılık derecesini düşürebilmektedir. İşgörenler ekonomik ve sosyal haklar açısından daha avantajlı iş fırsatları bulmaları durumunda, bu fırsatları değerlendirip örgütten ayrılmaya karar verebilecektir (İnce ve Gül, 2005: 84).

Örgütsel bağlılık kavramını açıklayan tanımlar ve etkileyen faktörler dikkate alındığında ortaya çıkan ortak özellik; örgütsel bağlılığı güçlü olan işgörenlerin, örgütün amaçlarına ulaşması için her türlü çabayı gösterme konusunda istekli olmaları ve bu yönde davranış gösterebilmeleridir. Bununla birlikte

örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin performans düzeylerinin de yüksek olacağı fikri kavramın tanımlanmasında ön plana çıkmaktadır (Özler, 2010: 3).

Örgütsel bağlılık davranışının günümüz çalışma hayatında öneminin giderek artmasının nedenleri;

- Örgütsel bağlılık derecesi yüksek olan işgörenlerde işe yönelik davranışların istenilen şekilde geliştirilip yönlendirilebilir olması,
- Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılması,
- İşgören performansı üzerinde olumlu etkisinin bulunması,
- Örgütsel etkinliğin sağlanmasında örgütsel bağlılık düzeyinin önemli bir gösterge olarak değerlendirilmesi,
- İşgörenler de dürüstlük ve fedakârlık gibi davranışları da kapsayan örgütsel vatandaşlık kavramını öne çıkarması,
- İşgörenlerin kararlılıkla örgütte devamını sağlayacak tutum ve davranışlara yol açması şeklinde açıklanmaktadır (Bayram, 126-127: 2005).

### Örgüt temelli öz saygı

Öz saygı, bireyin sahip olduğu yeterlilik ve becerileri hakkında kişisel değerlendirmeleri ifade eder. Bireyin kendine yönelik güveni olarak da açıklanan öz saygı, kişinin kendine karşı saygısı, olumlu değerlendirmeleri ve gurur verici duyguları şeklinde açıklanmaktadır (İngólfssdóttir, 2017: 2; Al-Ghafri ve Al-Badi, 2016: 4). Öz saygının oluşumunda çeşitli faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Korman (1971), öz saygının şekillenmesinde bireyin bulunduğu koşulların ve önemli gördüğü kişilerden gelen tepkilerin rolü olduğunu belirlemiştir. Bireyin duyuşsal, motivasyonel ve davranışsal özelliklerinin öz saygı üzerinde etkileri olduğu ifade edilmektedir. Öz saygı çocukluğun erken dönemlerinde başlamakta, bireyin tüm yaşamını doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkilemektedir (Çevik Demir, 2013: 18). Yüksek öz saygıya sahip bireyler geçmiş dönemlerde ihtiyaçlarını karşıladıklarından dolayı tatmin düzeyleri yüksektir. Bu bireyler kendilerini yeterli olarak değerlendirmektedirler. Bununla birlikte diğer bireylerle eşit ve kendisinden memnun olduğu hissine sahip olmaktadır (Pierce ve Gardner, 2004: 592).

Örgüt temelli öz saygı; bireyin kendini önemli, becerikli, yetenekli ve aynı zamanda örgütüne layık biri olduğuna dair inanç düzeyidir. Bir başka ifade ile işgörenin örgütsel ortamda kendini ne kadar değerli ve önemli hissettiği, bireysel ihtiyaçlarını örgütsel rollerle karşılama konusundaki inancını ifade eder (Erden, 2011: 29). Örgüt temelli öz saygı düzeyi yüksek olan işgörenler, örgütte saygın ve önemli olduklarını, örgütte bir fark yarattıklarını, yetenek ve becerilerinin istihdam açısından yeterli olduğuna inanmaktadır (Pierce ve Gardner, 2004: 593). Yüksek düzeyde örgüt temelli özsaygıya sahip işgörenler örgüt ün önemli bir parçası oldukları ve karar verme süreçlerinde yönetim tarafından dikkate alındıklarını düşünmektedirler (Gardner ve Pierce, 2011: 683). Örgüt temelli öz saygının öncülleri; yapılan işlerin zorluk derecesi, işgören-yönetici etkileşimi, örgüt yönetiminin tutum ve davranışları, takım çalışanlarının işgören hakkındaki düşünceleri olarak sıralanmaktadır (Keleş, 2015: 7).

### Örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı

Örgütlerin varoluş nedeni amaçlara ulaşmaktır. İşgörenlerin örgüte karşı tutum ve davranışları söz konusu amaçlara ulaşmada önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. İşgörenler örgütsel amaç ve değerleri, kültürel özellikleri benimsedikleri ölçüde örgüte karşı bağlılık geliştirir ve amaçların gerçekleşmesi için çaba sarf ederler. İşgörenlerin kendine ve örgüte yönelik algısı örgütsel bağlılığın gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. İşgörenin örgütsel kazançlar için çaba harcaması, örgütte devamlı olarak kalma isteği, örgütsel amaç, ilke ve değerleri benimsemesi örgütsel bağlılığı güçlendirebilecektir. Örgütte değer kazanma, sahip olunan rollerle görevin yapılabileceğine olan inancı artırabilecek ve örgüt temelli öz saygı düzeyini etkileyebilecektir. Bu açıdan örgütsel davranış ile ilgili çalışmalarda işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve örgüt temelli öz saygı düzeylerinin dikkate alınması anlamlı ve yol gösterici sonuçlar ortaya koyabilecektir (Yüner, 2018: 778).

İşgörenler, başta kişisel özellikler ve yönetsel uygulamalar olmak üzere farklı değişkenlerden dolayı örgüte karşı farklı tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Bu davranışların yönü ve şeklini etkilediği düşünülen faktörlerden biride işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyidir. Örgütsel bağlılık ile ilgili alan yazın incelendiğinde, kavramın işgören- örgüt uyumunda önemli role sahip olduğu, birtakım davranışlar üzerinde etkisinin bulunduğu görülmektedir. Erdem (2007: 67), yaptığı çalışma da örgütsel

bağlılık düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, iş gücü devir oranı ve devamsızlığın azaldığı, performans, iş tatmini ve verimliliğin arttığı verisini elde etmiştir. Stup (2006: 1), örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerine negatif bir etkisinin bulunduğunu, verimlilik, performans ve iş tatmini düzeyini artırdığını tespit etmiştir. Örgütsel bağlılığın güçlü olduğu örgütlerde, işe gecikme, devamsızlık ve iş devir oranlarında azalma, verimlilikte ise bir artış olduğu belirlenmiştir (Angle ve Perry, 1981: 2). Örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan işgörenler işlerinden zevk almadıklarından örgütlerine katkıları oldukça az, verimlilikleri düşüktür. Bu işgörenler takım arkadaşları ile uyumda problemler yaşayabilmektedirler. Bu durum iş gücü devri, maliyet ve devamsızlıkların artmasına, örgütsel iklimin bozulmasına, üretim süreçlerinde aksamalara, yol açmaktadır. (Belli, 2014: 63; Atay, 2006: 89). Örgütsel bağlılığın zayıfladığı durumlarda itiraz, söylenti ve şikâyetlerin arttığı, örgüte olan güvenin azaldığı, koordinasyonun sağlanmasında zorluklar yaşandığı, örgütün gelir kaybına uğrayabileceği ifade edilmektedir (Bayram, 2005: 135).

Örgütsel bağlılık kavramının örgütsel davranış kavramları ile de ilişkili olduğu yapılan çalışmalarla belirlenmiştir. Yetim Dayı (2018), örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasında ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; örgütsel bağlılığın örgüt içi iletişimi güçlü kıldığını, örgütte sağlıklı bir iletişim ağı kurduğundan örgütsel sinizm üzerinde negati bir etkisinin olduğunu açıklamıştır. Bal (2020), havaalanında çalışan işgörelere yönelik olarak yaptığı çalışmada; işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Koç (2009: 208), örgütsel bağlılık ile örgütsel sadakat arasında güçlü, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Erdoğan ve Sökmen (2019: 253), 764 kamu çalışanına yönelik anket tekniği kullanarak yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılığın iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık üzerine anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucunu elde etmiştir. Gedik ve Üstüner (2017: 49), eğitim sektörü çalışanlarına yönelik olarak yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılığın iş doyumunu arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu belirlemiştirler.

Örgüt temelli öz saygı kavramının birtakım olumlu işgören davranışları ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Örgütsel ortamda öz saygı düzeyi yüksek işgörenler, ihtiyaçlarını sahip oldukları rollerle giderebileceklerini düşündüklerinden işlerine daha fazla bağlılık gösterebilecek ve kendini işine adayabilecektir. Örgüt temelli öz saygının, değişime uyum, motivasyon, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık, işte kalma niyeti, etik davranışlar, işe yönelik tutumlar, iş tatmini ve performans üzerinde etkili olduğu sonucu elde edilmiştir (Pierce ve Gardner, 2004: 591-609). Alan yazın incelendiğinde elde edilen bu bulguları destekleyecek çalışmalar bulunmaktadır. Hollenbeck ve Brief (1987), yaptıkları çalışmada, yüksek düzeyde örgüt temelli öz saygıya sahip işgörenlerin performans açısından başarılı olduklarını tespit etmişlerdir. Öz saygı düzeyi yüksek işgörenlerde iş doyumunun yüksek olduğu, örgüte karşı olumlu davranış ve tutum sergiledikleri, daha üretken oldukları bulgusunu elde etmişlerdir. Örgüt-üye ilişkisi ve uyumunun ele alındığı çalışmada (Farok ve Zainal: 2017), örgüt temelli öz saygının işe adanmışlık ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Yıldırım (2003: 381), örgüt temelli öz saygının örgüt iklimi ve iş gücü devir hızı ile ilişkili olduğu bulgusunu elde etmiştir. Kore de banka çalışanlarına yönelik yapılan araştırma da örgüt temelli öz saygının duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasında aracı rol oynadığı sonucu elde edilmiştir (Lee ve Peccei 2007: 661). Hui ve Lee (2000: 215), örgütsel belirsizlik algısı ve sonuçları arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Yüksek düzeyde örgüt temelli öz saygıya sahip işgörenlerin örgütsel belirsizlik algılarının düşük düzeyde olduğu verisini elde etmişlerdir. Oltuoğlu (2015: 221), İstanbul'da özel sektörde çalışan 184 işgörelere yönelik yaptığı çalışmada, örgüt temelli öz saygının görev performansını pozitif yönde etkilediği sonucunu elde etmiştir. Pierce vd. (2015), örgüt temelli öz saygısı yüksek işgörenlerin örgütsel bağlarının güçlü olduğunu, kendilerine güvendikleri ve önemli oldukları hissine sahip olduklarından örgütte başarılı olmak için daha fazla çaba harcadıklarını belirlemiştirler. Kavram ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde örgüt temelli öz saygının işgörenlerin örgütlerine karşı geliştirmiş oldukları davranış ve tutumlarda etkili olduğu görülmektedir.

Örgüte bağlı olan, örgütsel başarı için yoğun emek harcayan ve örgütte kalmak için ısrarcı davranan işgörenlerin, örgütsel ortamda değerli ve önemli olabileceği, yeterlilikleri hakkında olumlu görüşe sahip olacakları ifade edilebilir. İşgören davranış ve tutumları üzerinde etkisi ve ilişkisi olan örgütsel bağlılığın alt boyutları olan, normatif bağlılık, devam bağlılık ve duygusal bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasında bir ilişki bulunabileceği değerlendirilmektedir. Bu bakış açısı ile aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile örgüt temelli öz saygı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>2</sub>:** Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile örgüt temelli öz saygı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>3</sub>:** Örgütsel bağlılığın devam bağlılık boyutu ile örgüt temelli öz saygı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

### İş tatmini

İş tatmini ile ilgili alan yazın incelendiğinde kavramın açıklanmasında en çok kullanılan tanımın Locke tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu tanıma göre iş tatmini, işgörenin yaptığı işle ilgili tecrübe ve yeterliliklerini değerlendirmesi sonucu oluşan, işgöreni mutlu eden pozitif duygular şeklinde açıklanmaktadır (Locke, 1976: 1304). İş tatmini işgörenlerin yaptıkları işle ilgili kendilerini olumlu ya da olumsuz hissetme düzeyini açıklar. Bununla birlikte örgütün işgörelere sunduğu fiziksel ve sosyal imkanlara karşı gösterilen duygusal tepki veya tutumu ifade eder (Schermerhorn vd. 2000: 118-119).

Örgütsel ortamda işgörenin iş tatmin derecesini etkileyen faktörler, örgüt-işgören, yönetici- işgören ve iş arkadaşı-işgören ilişkileri olmak üzere üç açıdan değerlendirilmektedir. İşgören-örgüt ilişkileri, işgörenin örgütsel amaç ve stratejiler ile uyum sağlaması, özdeşleşmesi ile ilgili faktörleri kapsamaktadır. İş tatmininde önemli rol oynayan işgören-yönetici ilişkileri, özerklik, yetki devri ve kararlara katılım hususlarından etkilenmektedir. İşgörenin takım arkadaşları ile olan ilişkileri, aralarındaki iletişim ve dayanışma iş tatmin düzeyinin artmasına veya azalmasına yol açmaktadır (Alegre vd. 2016: 1390-1391).

İş tatmini işgören açısından içsel ve dışsal tatmin olarak iki sınıfa ayrılmaktadır. Herzberg'in belirlediği güdüleyici faktörler (başarma duygusu, tanınma, işin yapısı ve kişisel gelişim) içsel tatmini, hijyen faktörler (firma politikaları, iş güvenliği, maaş, çalışma şartları, denetim) ise dışsal tatmini temsil etmektedir. İçsel iş tatmini, işgörenlerin yaptıkları iş ve işin iç niteliği hakkında neler hissettikleri ile ilgili duyguları ifade etmektedir. Takdir edilme, başarı, tanınma, yükselme ve işin sorumluluğu gibi içsel faktörlerden etkilenebilmektedir. Dışsal iş tatmin ise; işgörenlerin örgüt ile ilgili hangi duyguları hissettikleri ilgilidir. Ücret, örgütsel politikalar, çalışma koşulları, denetim, astlar, yöneticiler arasındaki iletişim ve ilişkilerin şekli dışsal tatmini etkileyebilmektedir (Kaya, 2013: 77). Bir başka ifade ile ekonomik ödüller ve ücret gibi işgörenin çalışması sonucu ulaşılan tatmin dışsal tatmini ifade ederken, çalışma süresince hissedilen doyum içsel tatmini ifade etmektedir (Deniz, 2005: 311).

### Örgütsel bağlılık, örgüt temelli öz saygı ve iş tatmini

Kaygısız ve Çakır (2020: 2475), Gaziantep'te Mili Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 352 öğretmene yönelik anket tekniği kullanarak yapmış oldukları araştırmada, öz saygı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Güler ve Ocak (2019: 510), yaptıkları çalışma da olumlu benlik ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Meydan (2011: 1), 172 alt ve orta kademe yöneticilerine anket tekniği kullanarak yaptığı araştırmada, öz yeterlilik, iş tatmini ve iç girişimcilik davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bankacılık sektöründe insan kaynakları uygulamalarının iş tatmini üzerine etkilerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada; insan kaynakları yönetimi tarafından oluşturulan çalışma koşullarının iş tatminini etkilediği ve işgücü devir oranını azaltan stratejilerin iş tatmini düzeyini artırdığı tespit edilmiştir (Osibanjo vd. 2012: 28). 420 öğretmenin katılım sağladığı araştırmada, mesleki benlik ile içsel doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu verisi elde edilmiştir (Baloğlu vd. 2006: 354-355). Bowling vd. (2010), öz saygı ile iş tatmini, performans, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Piercer ve Gardner (2004), 10 yıldan fazla süren çalışmaları sonucunda, öz saygının iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık gibi işgören tutum ve davranışları ile ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Çalışma hayatında 1930'lu yıllardan itibaren yer bulan ve farklı disiplinler tarafından araştırılan, işgören başarı ve performansında etkisi olan iş tatmini farklı davranış ve tutumlardan etkilenebilmektedir. Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, işin niteliği, ücret, terfi imkânları, çalışma koşulları iş tatmini ile ilişkili ve kavram üzerinde etkili olan değişkenlerden birkaçıdır (Arcak ve Kasimoğlu, 2006: 24). Farklı değişkenlerden etkilenen ve ilişkili olan iş tatmini işgörenlerin örgüte karşı geliştirmiş olduğu olumlu davranışlar üzerinde etkisi olduğu belirlenen örgütsel bağlılık ile ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte iş tatmini yüksek işgörenlerin, örgüt temelli öz saygı düzeyine katkı sunacağı ve ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Yapılan değerlendirmeler ve literatür taraması sonucunda örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkinin iş tatmini değişkeni aracılığı ile farklılaşabileceği düşünülmektedir. Bu düşünce ile iki değişken arasındaki etkileşimde iş tatmininin aracı rol üstlenip üstlenmediğinin belirlenmesi amacı ile aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H<sub>4</sub>:** İş görenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgüt temelli öz saygısı ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü bulunmaktadır.



## Araştırmanın amacı ve yöntemi

Türkiye de uygulanan milli eğitim politika ve stratejilerinin hedefleri arasında; güçlü, demokratik ve hür bir toplumsal düzeni sağlama, tarım ve sanayide modern dünyayla rekabette önde olma, sosyal, iktisadi ve kültürel alanda kalkınma hedeflerine paralel mesleki eğitimi genç nüfusa aktarma bulunmaktadır (MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, 2021). Söz konusu amaçların gerçekleştirilmesinde öğretmenler kritik öneme sahip bulunmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı düzeylerini belirleme, kavramlar arasındaki ilişkileri tespit etmenin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu araştırmanın amacı; örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkiyi belirlemek, iş tatmininin bu ilişkide aracı rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmek, ilgili literatüre katkı sağlamak, konu ile ilgili yeni verileri araştırmacıların hizmetine sunmak, elde edilen veriler ışığında birtakım öneriler geliştirmektir

Çalışmanın diğer çalışmalardan farkı, örgütsel bağlılık, örgüt temelli öz saygı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışması ve eğitim sektöründe öğretmenlere yönelik olarak kapsamlı bir araştırma olmasıdır. Özellikle eğitim sektöründe çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve kavramın örgüt temelli öz saygı ve iş tatmini ile olan ilişkisini tespit etmek faydalı sonuçlar yaratabileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışmada; 1- Örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı arasında bir ilişki var mıdır? 2- Örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolü var mıdır? Sorularına cevap aranacaktır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş, veri toplama işlemi anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. İkinci bölümde işgörenlerin örgüt temelli özsaygı değerlendirmelerini belirlemek amacı ile Pierce vd. (1989) tarafından geliştirilen ve on ifadeden oluşan ölçek bulunmaktadır. Ölçek Keriman (2019: 81) tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır. Anket 'in üçüncü bölümün de işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacı ile Meyer ve Allen tarafından (1997) geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır. Söz konusu ölçek Önal (2021: 77) tarafından yapılan çalışmadan alınmış olup, üç boyut (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) ve 18 ifadeden oluşmaktadır. Anketin son bölümünde işgörenlerin iş tatmin düzeylerini ölçmeye yönelik Weiss vd. tarafından 1967 yılında geliştirilen, 20 madde ve iki boyuttan oluşan Minnesota iş tatmini ölçeği yer almaktadır. Bu boyutlar içsel ve dışsal tatmin boyutlarıdır. Söz konusu anket Karataş ve Güleş (2010: 80) tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır.

Anket çalışması elektronik ortamda katılımcılara gönderilmiş ve bilgilendirme yapılmıştır. Verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri için Cronbach Alpha ve Faktör analizi testi yapılmıştır. Boyut ve alt boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi için yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Uyum parametreleri ve regresyon yolları hesaplanmıştır. Çalışmada 0,05'den küçük olan p değerleri anlamlı kabul edilmiştir. Analizler SPSS 25.0 paket programı ve AMOS 2.00 programı ile yapılmıştır.

Bu çalışma için etik kurul onayı, Şırnak Üniversitesi, Etik Kurulundan/Komitesinden 15/12/2021 tarihli 2021/133 sayılı karar ile alınmıştır.

## Araştırmanın evreni

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde MEB'na bağlı örgün eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. MEB. Verilerine göre ülke genelinde örgün eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen sayısının 1.112.305 olduğu tespit edilmiştir (MEB Personel Genel Müdürlüğü, 2021) Türkiye'nin yedi coğrafi bölgeye ayrıldığı dikkate alınarak her bölgeden katılımcının olmasına dikkat edilmiştir. Söz konusu evrenden tesadüfi örnekleme yöntemi ile 470 Katılımcıya anket formu ulaştırılmış, 449 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Anketlerden 20 tanesi eksik doldurulduğundan elemeye tabi tutulmuş, araştırmaya 429 form dahil edilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50), evren 1.000.000 olduğunda 384 örneklem sayısının temsil için yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre 429 katılımcının oluşturduğu örneklem sayısı araştırma evrenini temsil edebilecek yeterliliktedir.

## Araştırmanın bulguları

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Erkek	220	51,3%
	Kadın	209	48,7%
Medeni Durum	Evli	223	52,0%
	Bekâr	206	48,0%
Öğrenim Durumu	Lisans	368	85,8%
	Lisansüstü	61	14,3%
MEB'de Hizmet Yılıınız	1-3 yıl	197	45,9%
	4-6 yıl	111	25,9%
	7-10 yıl	50	11,7%
	11 yıl ve üzeri	71	16,6%
Yaş	20-25	66	15,4%
	26-30	151	35,2%
	31-35	115	26,8%
	36-40	52	12,1%
	41 ve üzeri	45	10,5%

Çalışmada katılımcıların %51,3'ünün erkek ve % 48,7'sinin kadın, % 52'sinin evli ve % 48'inin bekâr, % 85,5'inin lisans ve %14,3'ünün lisansüstü düzeyde eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların % 45,9' u 1-3 yıl, % 25,9'u 4-6 yıl, % 11,7'si 7-10 yıl, % 16,6'sı 11 yıl ve üzerinde hizmet süreleri bulunduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde katılımcıların 15,4'ünün 20-25 yaş, % 35,2'sinin 26-30 yaş, % 26,8'inin 31-35 yaş, % 12,1'inin 36-40 yaş ve % 10,5'inin 41 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2:** Ölçekler ile İlgili Değerlendirmeler Özellikleri

Boyutlar	Güvenilirlik	Açıklanan Varyans	KMO	X±s.s.
Örgüt Temelli Öz Saygı	0,92	63%	0,91	4,15±0,60
Duygusal Bağlılık	0,78	24%		4,01±0,73
Devam Bağlılık	0,79	21%	0,88	3,62±0,68
Normatif Bağlılık	0,77	20%		2,73±0,79
İçsel tatmin	0,79	36%	0,89	3,93±0,58
Dışsal tatmin	0,81	37%		3,78±0,6

Örgüt temelli öz saygı güvenilirlik düzeyinin 0,92 olduğu, ölçeğin tek boyuttan oluştuğu, boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %63'ünü oluşturmaktadır. Açıklanan varyansın tek boyutlu ölçeklerde %40 ve üzerinde olması beklenir. Boyut incelendiği zaman örgüt temelli öz saygı iç tutarlılığı 0,92 olarak tespit edilmiştir. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı 0,91 ve yapının anlamlı olup olmadığını tespit etmek adına yapılan Barlet's testi sonucunun yeterli olduğu görülmüştür (Barlet's  $X^2=14523$ ,  $p=0,01$ ).

Örgütsel bağlılık güvenilirlik düzeylerinin 0,90 olduğu ve ölçeğin üç alt boyuttan oluştuğu, boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %65'ni oluşturmaktadır. Açıklanan varyansın bu tip çalışmalarda %60 ve üzerinde olması beklenir. Boyutlar incelendiği zaman duygusal bağlılık boyutunun açıklanan varyans yüzdesi %24, iç tutarlılığı 0,78, devam bağlılık boyutunun açıklanan varyans yüzdesi %21, iç tutarlılığı 0,79, normatif bağlılık düzeyinin açıklanan varyans yüzdesi %20, iç tutarlılığı 0,77 olarak tespit edilmiştir. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı 0,88 ve yapının anlamlı olup olmadığını tespit etmek adına yapılan Barlet's testi sonucunun yeterli olduğu görülmüştür (Barlet's  $X^2=1374,87$ ,  $p=0,01$ ).

İş tatmini güvenilirlik düzeyinin 0,90 ve ölçeğin 2 alt boyuttan oluştuğu, boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %73'nü oluşturmaktadır. Açıklanan varyansın bu tip çalışmalarda %60 ve üzerinde olması beklenir. Boyutlar incelendiği zaman içsel tatmin boyutunun açıklanan varyans yüzdesi %36, iç tutarlılığı 0,79, dışsal tatmin boyutunun açıklanan varyans yüzdesi %37, iç tutarlılığı 0,81 olarak tespit

edilmiştir. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı 0,89 ve yapının anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Barlet's testi sonucunun yeterli olduğu görülmüştür (Barlet's  $X^2=1325,62$ ,  $p=0,01$ ).

Örgüt temelli öz saygı düzeyinin  $4,15\pm 0,60$ , duygusal bağlılık düzeyinin  $4,01\pm 0,73$ , devam bağlılık düzeyinin  $3,62\pm 0,68$  ve normatif bağlılık düzeyinin  $2,73\pm 0,79$  olduğu görülmüştür. İçsel tatmin düzeyi  $3,93\pm 0,58$ , dışsal tatmin düzeyi  $3,78\pm 0,6$  olduğu belirlenmiştir. Genel olarak katılımcıların örgüt temelli öz saygı, duygusal bağlılık ve devam bağlılık düzeylerinin yüksek, normatif bağlılık düzeylerinin ise orta düzeyde ve diğer boyutlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İçsel ve dışsal tatmin düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3:** Boyutlar Arasındaki İlişkilerin İncelemesi

Boyutlar		Örgüt Temelli Öz Saygı	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılık	Normatif Bağlılık
Duygusal Bağlılık	R	0,78*	1		
	P	0,01			
Devam Bağlılık	R	0,70*	0,78*	1	
	P	0,01	0,01		
Normatif Bağlılık	R	-0,10*	-0,13*	-0,14*	1
	P	0,02	0,01	0,01	

Yapılan analiz sonucunda elde edilen verilere göre;

Duygusal bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,78$ ,  $p=0,01$ ).

Devam bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,70$ ,  $p=0,01$ ).

Normatif bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasında negatif yönde ve çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=-0,10$ ,  $p=0,01$ ).

Çalışmada örgüt temelli öz saygının duygusal bağlılık ve devam bağlılık boyutları ile pozitif yönde güçlü seviyede ilişkili olduğu, normatif bağlılık boyutu ile negatif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada örgütsel bağlılık düzeylerinin örgüt temelli öz saygı düzeyleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Devam ve duygusal bağlılık düzeylerinin örgüt temelli öz saygı düzeylerini arttırdığı, normatif bağlılık düzeyinin ise düşürdüğü tespit edilmiştir. Elde edilen bu verilere göre;

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile örgüt temelli öz saygı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>2</sub>:** Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile örgüt temelli öz saygı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>3</sub>:** Örgütsel bağlılığın devam bağlılık boyutu ile örgüt temelli öz saygı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotezleri destek görmüştür.

Örgüt temelli öz saygı düzeyinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinden etkilenme durumunu incelemek için yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Modelde örgüt temelli öz saygı düzeyi bağımlı, örgütsel bağlılık alt boyutları bağımsız ve iş tatmini düzeyleri ise aracı değişken olarak atanmıştır. Çalışmada sd  $\chi$  AGFI uyum parametreleri incelendiğinde elde edilen boyutların mükemmel düzeyde uyuma sahip olduğu görülebilir. GFI, CFI, IFI, RMSEA, SRMR, PNFI ve PGFI uyum parametreleri incelendiğinde çalışmada kabul edilebilir düzeyde uyumun olduğu görülmektedir.

Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyum değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle model uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir. Bunlardan en sık kullanılanları Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), iyilik uyum indeksi (GFI), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), normalleştirilmiş uyum indeksi (NFI), ortalama hataların karekökü (RMR veya RMS) ve yaklaşık hataların ortalama kareköküdür (RMSEA) (Büyüköztürk vd. 2004: 217).

**Tablo 4:** Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Değer	Uyum Durumu	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri
$\chi^2/sd$	1.921	Kabul Edilebilir Uyum	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
$\chi^2/AGFI$	0.971	Kabul Edilebilir Uyum	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
$\chi^2/GFI$	0.901	Kabul Edilebilir Uyum	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
$\chi^2/CFI$	0.91	Kabul Edilebilir Uyum	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
$\chi^2/IFI$	0.912	Kabul Edilebilir Uyum	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$
$\chi^2/RMSEA$	0.065	Kabul Edilebilir Uyum	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
$\chi^2/SRMR$	0.062	Kabul Edilebilir Uyum	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$
$\chi^2/PNFI$	0.729	Kabul Edilebilir Uyum	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI \leq .95$
$\chi^2/PGFI$	0.691	Kabul Edilebilir Uyum	$.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$.50 \leq PGFI \leq .95$

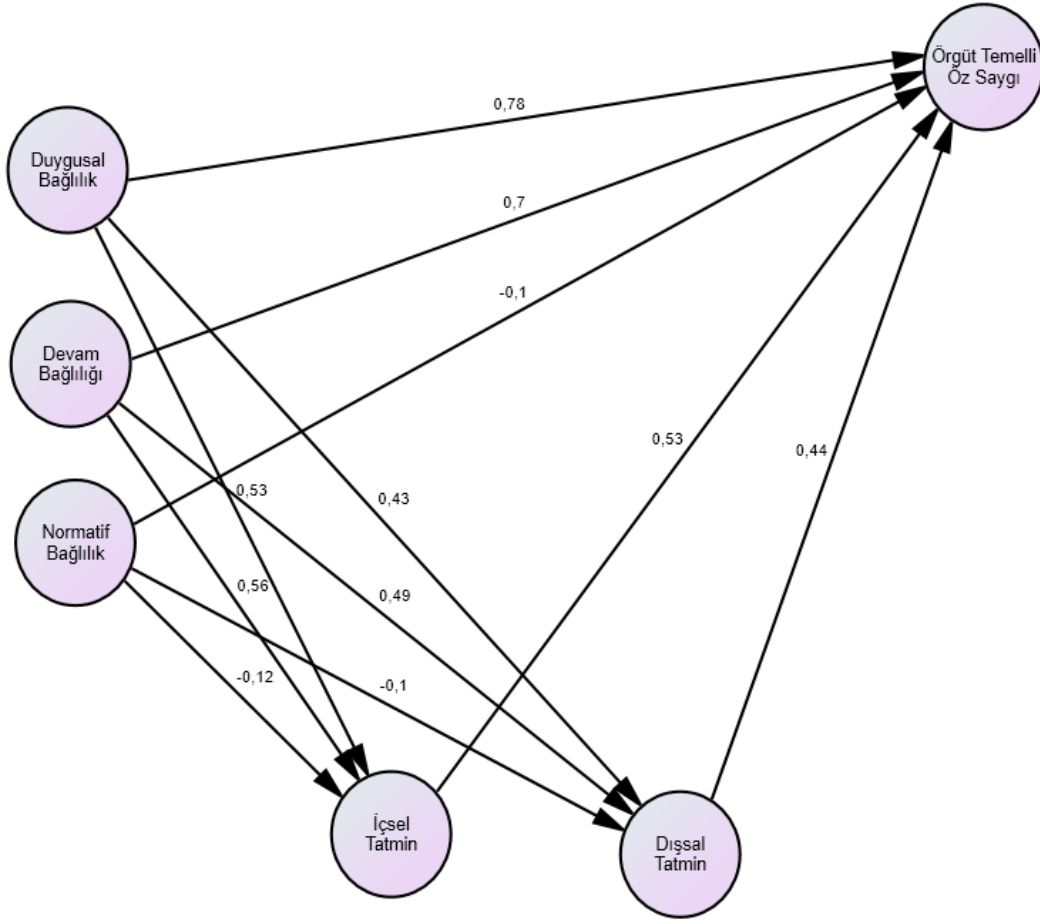
**Kaynak:** Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler ve Bonett, 1980; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Meyers, Gamst ve Guarino, 2006, Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003.

Çalışmada alt boyutlar bazında kurulan modelin anlamlı ve uyumlu olduğu görülmüştür. Araştırmada örgütsel bağlılık düzeylerinin örgüt temelli öz saygı düzeyleri ile olan ilişkisinde iş tatmini düzeylerinin aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada katılımcıların duygusal bağlılık ve devam bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının örgüt temelli öz saygı düzeylerini artırdığı, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin ise bu ilişkide mediatör (ilişkiyi güçlendirici) etkisi olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5:** Aracı Değişken Modellerinin Karşılaştırması

	$\chi^2$	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	PNFI	GFI	RMSEA
Model 1	302.69		.91	.94	.729	.901	.065
Aracılı Model	290.03	12.66*	.95	.93	.93	.91	.080

Aracı değişkenlerin eklendiği modelin uyum parametreleri bakımından daha kuvvetli olduğu ve açıklama yeteneğinin artış gösterdiği tespit edilmiş ( $\Delta\chi^2 (2) = 12.66, p < .01$ ) ve anlamlı seviyede daha yüksek ki-kare uyum endeksi göstermiştir. Elde edilen yapıya ait diyagram alt tarafta verilmiştir.



**Şekil 1:** Elde Edilen Yapıya Ait Diyagram

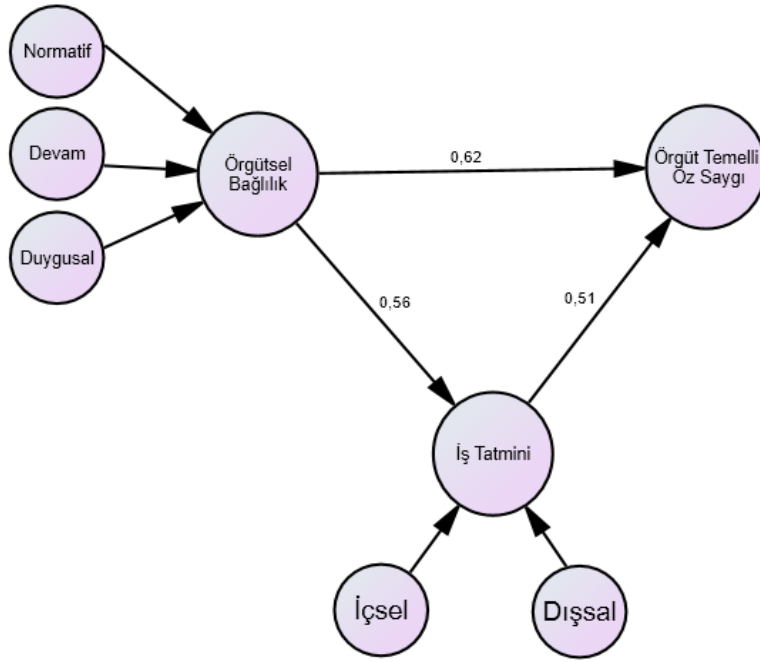
Çalışmada ana boyutlar bazında kurulan modelin anlamlı ve uyumlu olduğu görülmüştür. Araştırmada örgüt temelli öz saygı düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle olan ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6:** Aracı Değişken Modellerin Karşılaştırılması

	$\chi^2$	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	PNFI	GFI	RMSEA
Model 1	304,52		0,92	0,95	0,76	0,93	0,068
Aracılı Model	281,12	23,4*	0,97	0,96	0,83	0,96	0,083

Aracı değişkenlerin eklendiği modelin uyum parametreleri bakımından daha kuvvetli olduğu, açıklama yeteneğinin artış gösterdiği tespit edilmiş ( $\Delta\chi^2 (2) = 23.4. p < ,01$ ) ve anlamlı seviyede daha yüksek ki-kare uyum endeksi göstermiştir. Elde edilen yapıya ait diyagram alt tarafta verilmiştir.

İşgörenlerin örgüt temelli öz saygı düzeylerinin artması duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin artması ile mümkün olacaktır. Fakat dolaylı olarak işgörenlerin içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin artması, öz saygı düzeyini dolaylı olarak artırıcı etkisinin olacağı ifade edilebilir. Bu ilişki düzeyi hem alt boyutlar hem de temel boyutlar düzeyinde sağlanmıştır.



**Şekil 2:** Örgütsel Bağlılık ile Örgüt Temelli Öz Saygı Arasındaki İlişkide İş Tatmininin Aracılık Rolü

Elde edilen bu verilere göre;

“H4: İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının örgüt temelli öz saygı ile olan ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü bulunmaktadır.” Hipotezi destek görmüştür. Örgütsel bağlılığın örgüt temelli öz saygı ile ilişkili olduğu ve iş tatminin de bu ilişkiyi arttırıcı (mediator) şekilde aracı olduğu tespit edilmiştir.

## Sonuç ve tartışma

Araştırmada; katılımcıların devam bağlılık ve duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek derecede olduğu verisi elde edilmiştir (Tablo: 2). Devam bağlılık işgörenin örgüt veya işinden ayrılması durumunda katlanabileceği maliyete dayanır. İşgörenin örgüt veya işinden ayrılmasına karşılık yüksek maliyetlerle karşılaşacağına farkına varması ile ilgili bir süreci ifade etmektedir. Çalışmanın hedef kitlesini oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarından ayrılmaları durumunda, özellikle maddi anlam da birtakım zorluklarla karşılaşabilecekleri, yeni iş bulma hususunda fazla alternatiflerinin bulunmaması bu verinin elde edilmesinde etkin olduğu değerlendirilebilir. Ülke genelinde öğretmen atamaları az sayıda olmasına karşılık atanamayan öğretmen sayısı yaklaşık 500.000 olarak belirlenmiştir ([uzmanlar.gen.tr](http://uzmanlar.gen.tr), 2022). Bununla birlikte özel sektörde çalışan öğretmenlerin ücret seviyelerinin düşük ve çalışma şartlarının ağır olması devam bağlılık düzeyinin yüksek olmasında etkili olduğu ifade edilebilir. İlgili alan yazın incelendiğinde bu veriyi destekleyecek araştırmalar bulunmaktadır. Sarıdede (2004), öğretmenlerin devam bağlılık düzeyinin yüksek derecede olduğu sonucunu elde etmiştir.

Duygusal bağlılık; iş gören ve örgüt arasında bulunan duygusal etkileşime odaklanır. İş görenin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte bağlanması ve katılımını ifade eder. Örgüte duygusal olarak bağlı olan iş görenlerin örgütsel amaç ve değerlere sahip çıkma noktasında oldukça istekli oldukları görülmektedir. Bu iş görenler örgütün amaçlarına ulaşması için her türlü çaba ve adanmışlık davranışını gösterebilmektedirler. Öğretmenlik mesleğinin sadece maddi getirilerle değil aynı zamanda duygusal ve manevi değerlerle de icra edilen bir boyutunun olması, öğretmenlerin kurumları, öğrencileri ve çevreleri ile duygusal anlamda bir bağlantılarının bulunması, örgüt içinde alınan kararların bir kısmına katılımı bu verinin elde edilmesinde etkili olduğu ifade edilebilir. Bu sonuç Kurşunoğlu vd. (2010: 107) tarafından yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer veri; katılımcıların örgüt temelli öz saygı düzeylerinin yüksek olduğu verisidir (Tablo: 2). Bu verinin elde edilmesinde öğretmenlerin sahip oldukları rollerle maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri, çalıştıkları kurumlarda fark yaratabildiklerine dair algıları olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin gerek formal ortamlarda gerekse sosyal alanda değerli ve önemli görülmekte, elde ettikleri gelirleri ile ihtiyaçlarını giderebilecekleri düşüncesine sahip olabilmektedirler. Bununla birlikte yetenek ve becerilerin icra ettikleri meslekleri için yeterli olduğu algısı örgüt temelli öz saygı düzeylerinin yüksek seviyede olmasına yol açtığı ifade edilebilir. Alan yazında bu verileri destekleyecek sonuçlar bulunmaktadır. Pierce ve Gardner (2004: 593), örgüt temelli öz saygı düzeyi yüksek olan iş görenlerin; örgütte saygın ve önemli olduklarını, örgütte bir fark yarattıklarını, yetenek ve becerilerinin istihdam açısından oldukça yeterli olduğuna inandıklarını belirlemişlerdir. Bir diğer çalışmada örgüt temelli öz saygısı yüksek işgörenlerin, örgütsel ortamda kendilerini değerli ve önemli hissettikleri, bireysel ihtiyaçlarını örgütsel rollerle karşılayabilecekleri konusunda güçlü bir inanca sahip oldukları ifade edilmektedir (Erden, 2011: 29).

Araştırma sonuçlarından biri de devam bağlılık boyutu ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile işgörenlerin devam bağlılık düzeyleri arttıkça, örgüt temelli öz saygı düzeylerinin de artabileceği veya devam bağımlılık düzeyleri azaldıkça örgüt temelli öz saygı düzeyinin de azalacağı ifade edilebilir.

Devam bağlılık, işgörenin örgüt veya işinden ayrılması durumunda katlanabileceği maliyeti ifade etmektedir. Eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin işlerinden ayrılmaları halinde çok fazla alternatifleri bulunmadığı dikkate alındığında, örgütten ayrılmaları durumunda katlanılacak maliyetin yüksek olacağı ifade edilebilir. Bu nedenle işgörenlerin örgütte kalma, işine devam etme ve örgüt yöneticileri nezdinde kabul görmek, değerli ve önemli bir işgören olmak için çaba sarf edebileceği sonucuna varılabilir. İş görenin bu çabaları sonucunda ücret ve sosyal haklar açısından memnun olabileceği, işine ve örgütüne karşı olumlu tepkiler verebileceği, örgüt temelli öz saygı düzeyinin de artacağı ifade edilebilir. Ulaşılan bu veri konu ile ilgili yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Garner ve Crowley (2015), örgütsel bağları güçlü olan işgörenlerin örgüt temelli öz saygı düzeylerinin yüksek olduğunu, kendilerine güvenildiğini ve önemli oldukları hissine sahip olduklarından örgütte başarılı olmak için daha fazla çaba harcadıkları sonucunu elde etmişlerdir. Söz konusu işgörenlerin kendilerine duyulan güveni boşa çıkarmamaya dikkat ettiklerini ve örgütte kalma konusunda ısrarcı olduklarını belirlemişlerdir. Pierce ve Gardner (2004), 10 yıldan fazla süren çalışmaları sonucunda, özsaygının, motivasyon, örgütsel bağlılık gibi işgören tutum ve davranışları ile ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerden biri de duygusal bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu verisidir. İşgörenlerin duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça öz saygı düzeyi artacağı veya duygusal bağlılık düzeyi azaldıkça öz saygı düzeylerinin de azalabileceği ifade edilebilir.

Duygusal bağlılık; işgören ve örgüt arasında bulunan duygusal etkileşime odaklanır. İşgörenin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte bağlanması ve katılımını ifade eder. Örgüt ile duygusal etkileşime sahip olan, katılım sağlayan ve özdeşleşen işgörenin amaçlara ulaşma noktasında etkin bir rol üstleneceği ifade edilebilir. Bununla birlikte kendini örgütüne layık ve liyakatli biri olarak algılayan işgörenin, yetenek ve rolleri ile ihtiyaçlarını karşılama konusunda inancının artacağı ve sonuç olarak örgüt temelli öz saygı düzeyinin de yükselebileceği sonucuna varılabilir. Pierce, Garner ve Crowley (2015), örgütleri ile özdeşleşen iş görenlerin örgüt temelli öz saygı düzeylerinin yüksek olduğu verisini elde etmişlerdir. Bu veri Bowling vd. (2010), Erden (2011) ve Güney vd. (2007) tarafından yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Lee ve peccci (2007: 661), banka çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırma da örgüt temelli öz saygının duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasında aracı rol oynadığı sonucu elde etmişlerdir.

Araştırmada elde edilen bir diğer veri normatif bağlılık boyutu ile örgüt temelli öz saygı arasında negatif yönde ve düşük düzeyde ilişki bulunduğuudur. Normatif bağlılık, işgörenin örgütsel kültüre uyumu ile yakından ilgili olduğu ifade edilebilir. Ülkenin farklı bölgelerinde eğitim hizmeti veren örgün eğitim kurumları, farklı örgütsel ve kültürel değerlere sahip bulunmaktadır. Ülkenin farklı bölgelerinde yaşayan ve farklı kültürel değerlere sahip öğretmenlerin özellikle ilk defa gittikleri söz konusu eğitim kurumlarında kültürel uyum konusunda birtakım zorluklar yaşadıkları, bu süreçte normatif bağlılık düzeylerinin düşük olabileceği sonucuna ulaşılabilir. Ancak uyum konusunda yaşanan bu zorluklara rağmen öğretmenlerin bu sürecin geçici olduğuna yönelik algıları, zaman içinde uyum sağlanacağına yönelik inançları öz saygı düzeyini artıran faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte eğitim hizmetinin toplum nezdinde önemli ve zorunlu görülmesi, öğretmenlerin eğitim sürecinin odağında olmaları, kendilerini değerli ve önemli algılamalarına yol açmaktadır. Bu algı

örgüt temelli öz saygı düzeyini artıran bir diğer unsur olarak değerlendirilmektedir (Meyer ve Allen: 1991 ve Allen vd. 1990).

Araştırma sonucunda elde edilen son veri; örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolünün bulunduğudur. İş tatmini işgörenin işine yönelik yapmış olduğu değerlendirmeler sonucunda duyduğu memnuniyet derecesini ifade etmektedir. İşgörenlerin örgüte yönelik hangi duyguları hissettikleri ile ilgilidir. Kavram ücret, çalışma koşulları, örgütsel politikalar denetim, aslar, yöneticiler arasındaki iletişim ve ilişkilerin şekli gibi faktörlerden etkilenebilmektedir (Kaya, 2013: 79).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler örgütsel değer ve amaçlara güçlü bir şekilde inanmakta, amaçların gerçekleşmesi için yoğun çaba harcamaktadır. Örgüte bağlı, amaçlar için bağlılık gösteren işgörenlerin örgüte karşı olumlu tepkilerde bulunacağı, yaptığı işten tatmin olacağı, sonuç olarak örgütsel bağlılık düzeyinin artması iş tatmininin de artmasına yol açabilecektir. Alan yazında yapılan çalışmalar bu sonucu destekler niteliktedir. Örcü vd. (2010: 5), örgütsel bağlılık düzeyinde oluşan artışların duygusal tepki olarak iş tatmini düzeyinde de bir artışa yol açtığını belirlemişlerdir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin benzer değişkenlerden etkilendiği ifade edilmektedir. İş tatmini bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmekte, örgütsel bağlılığında aynı değişkenlerden etkilendiği belirlenmiştir (Vandenberg ve Scarpello, 1994: 536). Testa (2001: 228), örgütsel bağlılık ve iş tatmini, devamsızlık, işin niteliği, amaçlar ve performans gibi örgütsel çıktılar üzerinde etkileri olan birbirleri ile ilişkili iki değişken oldukları verisini elde etmiştir. Poyraz ve Kama (2008), iş tatmininin örgütsel bağlılık düzeyini artırdığı verisini elde etmişlerdir. Bir başka ifade ile iş tatmini yüksek düzeyde olan işgörenlerin örgütlerine daha fazla bağlılık eğilimi gösterdikleri; düşük düzeyde olan işgörenlerin ise örgüte karşı olumsuz davranış ve tutum sergilediklerini tespit etmişlerdir. Sharma ve Bajpai (2010), iş tatmininin öncülü ve belirleyici özelliklerinden birinin örgütsel bağlılık olduğunu ifade etmişlerdir.

Örgüt temelli öz saygı işgörenlerin kendilerini önemli, değerli ve yeterli hissetmelerine, örgüt' ün bir parçası olarak görmelerine yol açmaktadır. İş tatmini yüksek, işinden memnun, beklentileri karşılanan işgörenler, örgütsel ortamda kendilerin yeterli ve önemli gördüklerinden örgüt temelli öz saygı düzeyleri artabilecektir. Örgütsel politikalarından, sosyal ilişkilerden, yönetim tarzından memnun ve işinden tatmin olan işgörenin örgüt temelli öz saygı düzeyinin de artabileceği sonucuna varılabilmektedir. Elde edilen bu veri alan yazında yapılan çalışmalar ile örtüşmektedir. Keleş (2015: 6-7), iş tatmini ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu verisini elde etmiştir. Kaygısız ve Çakır (2020: 2475), Gaziantep'te Mili Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 352 öğretmene yönelik anket tekniği kullanarak yapmış oldukları araştırmada, iş tatmini ile öz saygı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Güler ve Ocak (2019: 510), olumlu benlik ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Piercer ve Gardner vd. (2004) 10 yıldan fazla süren çalışmaları sonucunda, öz saygının iş tatmini, motivasyon gibi işgören tutum ve davranışları ile ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Ekonomik ve sosyal hayatta meydana gelen dönüşüm sürecinde bireyler kendilerini yeniden değerlendirmektedirler. Bu yeni süreçte bireyler bilgi, beceri ve yeterliliklerini gözden geçirerek rollerini ve sosyal statülerini yeniden belirlemektedirler. Diğer taraftan örgütsel çatı altında çalışan işgörenler de yapılan iş ve örgütsel göstergeler açısından bir değerlendirme yapmakta, örgütüne ne kadar bağlı olduğu, örgütsel ortamda ne kadar değerli, yeterli olduğu konusunda bir bakış açısı ve yargıya sahip olmaktadır. Bu bakış açısı ve yargı işgörenin örgütsel bağlılığı ile örgüt temelli öz saygısını oluşturmada, işgörenin örgüte karşı geliştirmiş olduğu birtakım davranışları, tutumları etkileyebilmektedir.

Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre örgütsel ortamda işgörenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygılarını artırmak için yöneticilere aşağıdaki öneriler sunulabilir.

\* Örgütsel bağlılık, örgüt temelli öz saygı ve iş tatmini değişkenleri örgütsel çıktılar üzerinde olumlu etkilere sahip bulunmaktadır. Bu nedenle söz konusu kavramlar hakkında okul yöneticilerine eğitimler verilmelidir.

\* İşgörelere verilen yetki ve sorumluluk arttıkça örgütsel bağlılıkları artacağı göz önünde bulundurularak, işgörenlerin görev alanları ile ilgili yetki ve sorumlulukları artırılmalıdır. İnce ve Gül (2005), yetki ve sorumluluk düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılığının da artacağı verisini elde etmişlerdir.

\* Sıkı kontrol anlayışının örgütsel bağlılık düzeyini düşürdüğü dikkate alınarak, örgüt ortamında işgörelere sorumluluk alanları ile ilgili belirli ölçülerde serbestlik tanınmalıdır.

\* Güçlü bir iletişim ağı, kararlara katılım ve destekleyici örgüt iklimi işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını artıracaktır.



**Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:**

Dış bağımsız

*Externally peer-reviewed*

**Çıkar Çatışması / Conflict of interests:**

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

*The author has no conflict of interest to declare.*

**Finansal Destek / Grant Support:**

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

*The author declared that this study has received no financial support.*

**Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:**

Bu çalışma için etik kurul onayı, Şırnak Üniversitesi, Etik Kurulu/Komitesinden 15/12/2021 tarihli 2021/133 sayılı karar ile alınmıştır.

*Ethics committee approval was received for this study from Şırnak University, Ethics Committee on 15/12/2021 and 2021/133 document number.*

**Kaynakça / References**

- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Alegre, I. Mas-Machuca, M. Ve Berbegal, M.J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: do they matter?" *Journal of Business Research*, 69(4), 1390-1395
- Al-Ghafri, R. K. Al-Badi, A. H. (2016). Users' activities on social media as indicators of self-esteem: a case study in Oman, *Journal of Internet Social Networking and virtual Communities*,
- Allen, N. J. Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Angle, H. D. P. Perry, J. L. (1981) An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1
- Arcak R. Kasımoğlu E. (2006) Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 33(1): 23- 30.
- Atay, Ş. (2006). *Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: havacılık çalışanları üzerine bir uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2002) *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Baloğlu, N. E. Karadağ, N. Çalışkan, T. Korkmaz, (2006) İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) Cilt 7, Sayı 2, 345-358*
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara, Nobel Yayınları
- Baumgartner, H, Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: a review." *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, *Sayıstay Dergisi*, Sayı 59.

- Belli, E. (2014). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Bentler, P. M. ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Bourgeois, L. J.(1980) Performance and consensus, *Strategic Management Journal*, pp. 227-248.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. Wang, Q. Kirkendall, C. ve Alorcon, G. (2010). A metaanalysis of the predictors and consequences of organization-based self esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601-626.
- Çevik- Demir, Ş. (2013). *Ergenlerde benlik saygısı ve dini başa çıkma*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Bursa, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Deniz, M. (2005) *Bir tutum çeşidi olarak iş doyumunu*, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Ankara, Nobel.
- Doğru, N. ve Peker, R. (2004). Özsaygı geliştirme programının lise dokuzuncu sınıf öğrencilerinin özsaygı düzeylerine etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 315-328.
- Gardner, D.G. Linn Van Dyne, Jon L. Pierce, (2004) The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: a field study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, s.310.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: elâzığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erden, N. S. (2011). *Örgüte bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının rolü*. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- Erdoğan, F.C. ve Sökmen, A. (2019) Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 7/1 (2019), 244-264.
- Farok, A.F.A, Zainal, S.R.M. (2017) Talent management at service sector: linking organizational based self-esteem to servant leadership, interactional justice and job dedication, *Asian Journal of Scientific Research*, 363-371
- Frederick, T. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper Bros.
- Gardner G D, Pierce L J (2011). A question of false self-esteem organizationbased self-esteem and narcissism in organizational contexts. *Journal of Managerial Psychology* 26(8): 682- 699.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: bir meta analiz çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2017, 41-57
- George, J.M. ve Jones, G. (2012) *Understanding and managing organizational behaviour*, New Jersey Prentice Hall,
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment, the relationship between organizational silence and organizational commitment: a study. *Administrative Science Quarterly* 468-490.
- Güler, M. ve Ocak, M. (2019) Olumlu benlik ve iş tatmini ilişkisinde doğal duygusal emeğin ve yenilikçiliğin düzenleyici-aracılık rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2,
- Güney S, Akalın Ç, İlsev A (2007) Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 25(2)
- Hollenbeck, J. R. ve Brief, A. P. (1987). The effects of individual differences and goal origin on the goal setting process. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 40,
- Hu, L.T. ve Bentler, P.M (1999). Kovaryans yapısı analizinde uyum indeksleri için kesme kriterleri: yeni alternatiflere karşı geleneksel kriterler, yapısal eşitlik modellemesi. *Çok Disiplinli Bir Dergi*, 6 (1).
- Hui C. ve Lee, C. (2000) Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: employee response relationships. *Journal of Management* 26(2).
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*, Ankara: Çizgi Kitabevi.

- İngólfssdóttir, H. R. (2017). The relationship between social media use and self-esteem: gender difference and the effects of parental support. *BSc in Psychology*, 1-25
- Jon L. Pierce vd. (1989) Organizational based self-esteem: construct definition, measurement, and validation, *The Academy of Management Journal*, Vol.32.
- Jon L. Pierce ve Donald G. G., (2012) Focus of attention at work and organizational based self-esteem, *Journal of Managerial Psychology*.
- Karaca, E. ve Özmen, A. (2018) Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010) İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2).
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaygısız, E. G. Çakar, Ç. (2020). Siber zorbalık ve siber mağduriyet ekseninde özsaygı ve iş tatmini ilişkisi. *Turkish Studies*, 15(5), 2463-2479.
- Keleş, E. (2015). *Yaşam doyumunu yordayan örgütsel değişkenler: örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Mersin Üniversitesi.
- Keriman, G. (2019) *İş güvencesizliği ve iş erteleme arasındaki ilişkide örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü, yayınlanmamış y.l.tezi*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı,
- Kline, R. B. (2011). *Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling*. Sage Publications Ltd,
- Koç, H. (2009) Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, c.8 s.
- Korman, A. K. (1971) Organizational achievement, aggression and creativity: some suggestions toward an integrated theory, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 6, 593-613.
- Kurşunoğlu, A. Bakay, E. Ve Tanrıoğen, A. (2010) İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28 (Temmuz 2010/II), ss. 101-115
- Lee J, Peccei R. (2007) Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behaviour* 28(6): 661-685.
- Locke, E. A. (1976) *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago. Rand McNally.
- Mcdonald, D. ve P. Makin (2000), *The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff*, *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), ss.84-91.
- Meydan, C.M. (2011) İş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: kamu sektöründe bir araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, Sayfa 25-40
- Meyer, J. and Allen, N. (1997). *Commitment in The Workplace*, Thousand Oaks SAGE Publications, CA.
- Meyer, J. P., and N. J. Allen. (1991) A three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyers, L. S., Gamst, G., Guarino, A. J. (2006). Data screening. *Applied Multivariate Research-Design and Interpretation*, 43-73.
- Allen, N.J., Meyer, J.P., ve John P., (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Oktay, M.(1996). *İletişimciler için davranış bilimlerine giriş*. Der Yayınları, İstanbul.
- Oltuoğlu, Ç. Ö. K. (2015) Örgütsel nedenlerle yaşanan olumsuz şokların iş performansına etkisi: örgüt temelli özsaygının biçimlendirici değişken rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi* 42: 221-246.
- Osibanjo, O. A. Kehinde, O. J. Abiodun, A. J. (2012). Human resource management and employee job satisfaction: evidence from the nigerian banking industry. *Journal of Economics and Business Research*, 18(1), 17-32.

- Önal, S. (2021) *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bilgi teknolojileri bölümünde çalışanlar üzerine bir araştırma*, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmamış Y. Lisan tezi.
- Örücü, E. Kılıç, R. ve Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda iş tatmini uygulamaları ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı 13*,
- Özler, D. E. (2010) *Örgütsel davranışta güncel konular*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Pierce L J, Gardne G D, Cummings L L, Dunham B R (1989) Organizationbased self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 32(3) : 622-648.
- Pierce, J. L. ve Gardner, D. G. (2004) Self-esteem within the work and organizational context: a review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Pierce, J. L. Gardner, D. G., ve Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well being: empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2) 18
- Pierce, J. Gardner, D. (2004). Self esteem with in the work and organizational context: a review of organization based self esteem literature. *Journal of Management*, 30(5): 591-622.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Robbins, S. P, Coulter, M. (2012). *Management*.11th Edition. New Jersey, Pearson Education Inc.
- Sarıdede, U. (2004) *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*, Yayınlanmamış yüksek Lisan Tezi, Kocaeli Üniversitesi,
- Schermelleh-Engel, K. Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., (2000), *Organizational behaviour*, John Wiley, Soyns, Inc, 7th Edition, New York.
- Sharma, Jai Prakash ve Bajpai, Naval (2010). Organizational commitment and its impact on job satisfaction of employees: a comparative study in public and private sector in india. *International Bulletin of Business Administration*, 9, 7-19.
- Stup, R. E. (2006). Special research report: human resource management and dairy employee organizational commitment. *The Pennsylvania State University*, 1-4.
- Taylor, F.W. (1911) *The principles of scientific management*, e-book.
- Testa, M.R. (2001) Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment, *The Journal of Psychology*, 135(2), ss. 226-236.
- Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 14(1-2), 13-30.
- Vandenberg, R. J., ve Scarpello, V. (1994) A longitudinal asswssment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol:15 s.535-547.
- Yazıcıoğlu, Y. Erdoğan, S. (2004), *SPSS uygulama bilimsel araştırma yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yetim Dayı, M. (2018) *Örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki; bir uygulama*. Y. lisans tezi İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilim Dalı.
- Yıldırım, F. (2003) Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli öz saygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi. *Mülkiye Dergisi* 27(239): 371- 402.
- Yiing, L. H. and Ahmad, K. Z. B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization. Development Journal*, 30(1), 53-86.

Yüner, B. (2018) Örgüt Temelli öz saygı ve örgütsel duygusal bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi* Yıl: 2018, Cilt: 19, Sayı: 4, Sayfa No: 777-799.

Türk Dil Kurumu Sözlükleri (1932). Erişim adresi <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim tarihi 12.09.2021.

MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Erişim adresi <https://oygm.meb.gov.tr/>. Erişim tarihi 13.04.2021.

Uzmanlar Gen.tr. Erişim adresi <https://uzmanlar.gen.tr/atanamayan-%C3%B6%C4%9Fretmen-say%C4%B1s%C4%B1>. Erişim tarihi 01.01.2022.

MEB Personel Genel Müdürlüğü. Erişim adresi <https://personel.meb.gov.tr/>. Erişim tarihi 07.03.2021.