

ÖĞRETMENLERDE İŐ DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF THE RELATIONSHIP OF TEACHERS' JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Suat TUGAY¹, Ali YOL²

¹Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Erzurum, Türkiye

²Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Adana, Türkiye

e-mail: suattugay@hotmail.com

ÖZET

Son yıllarda örgütsel davranış literatüründe yer alan çalışmaların büyük bir bölümünün öğretmenler üzerinde yürütüldüğü görülmektedir. Bunun temel nedenlerinin başında öğretmen davranışlarının eğitim verimliliğini etkilemesi gelmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda genellikle öğretmenlerde iş doyumunu, iş motivasyonunu, örgütsel bağlılık düzeyini ve iş performansını etkileyen unsurların ele alındığı görülmekte olup, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada öğretmenlerde iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada belgesel kaynak taraması modelinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda konu ile ilgili olarak geçmiş dönemlerde yapılan lisansüstü tez çalışmaları ile özgün makaleler incelenmiştir. Çalışmada toplam 15 akademik çalışma değerlendirilmiştir. Lisansüstü tez çalışmalarına YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiş olup, özgün makalelere ise Google Akademik veri tabanından elde edilmiştir. Araştırmanın sonunda öğretmenlerde iş doyum düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın da yükseldiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik mesleği, iş doyumunu, örgütsel bağlılık

JEL KODU: I20

ABSTRACT

Of late years, it is seen that most of the studies in the organizational behaviour literature have been carried out on teachers. One of the main reasons for this is that teacher behaviours affect educational efficiency. In the studies conducted in this field, it is seen that the factors affecting the job satisfaction, work motivation, organizational commitment level and job performance of teachers are generally discussed, and it is seen that the studies dealing with the relationship between these variables are limited. In this study, it was aimed to examine the relationship between teachers' job satisfaction and organizational commitment level. In the study, documentary source scanning model was used. In this context, postgraduate thesis studies which was conducted in the past period and original articles related to the subject were examined. A total of 15 academic studies were evaluated in the study. Graduate thesis studies were accessed from the COHE National Thesis Centre database, and original articles were obtained from the Google Academic database. At the end of the study, it was found that as the job satisfaction level of teachers increased, organizational commitment also increased.

Key Words: Teaching profession, job satisfaction, organizational commitment

JEL CODE: I20

GİRİŐ

İő hayatta bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Bu çerçevede örgütsel davranış alanında yıllardır işin gayesi, birey için önem ve işin bireye kattığı yararlar hususunda uzun yıllardır araştırmalar yapılmaktadır. Bu çalışmaların önemli bir bölümü de bireyin işinden memnun olup olmadığını ifade eden iş tatmini üzerinde olduğu bilinmektedir. 1920 yıllarında meydana çıkmasına rağmen esas önemli olan husus 1940 yıllarında anlaşılan iş doyumunu kavramının genelde işgörenlerin işlerine ilişkin duygularının reaksiyonu ve ifadesi şeklinde açıklanmaktadır. İő yaşamında önemli yeri olduğu bilinen iş

doyumunun öneminin hala biliyor olmasının iki unsuru bulunmaktadır. İşgörenlerin kişisel olarak fiziki ve psikolojik sağlık durumunu doğrudan olarak etkileyen yaşam doyumunu ile alakalı olması, diğer nokta ise üretkenlik ile alakalı olması biçiminde olduğu ifade edilmektedir. Sosyal uyum zorluğu, stres vb. iş tatmininin düşük düzeyde olması neticesinde ortaya çıkan durumların bireyi negatif yönde etkilediği ve bundan dolayı iş performansını düşürdüğü anlaşılmaktadır (Akşit-Aşık, 2010). Literatürde bu alanda yapılan çalışmalarda da iş doyumunun çalışan performansını arttırdığı, işten ayrılma niyetini azalttığı, örgüte olan bağlılığı yükselttiği ve iş motivasyonunu arttırdığı belirtilmektedir (Markowitz, 2008; Mount ve ark., 2006; Wright ve ark., 2007; Tella ve ark., 2007; Danish & Usman, 2010).

Bugün örgütsel davranış alanyazında sıklıkla üstünde durulan konulardan bir diğeri ise örgütsel bağlılık kavramı olmaktadır. Kalifiyeli bir çalışanın örgüt çerçevesinde kalmasını sağlamak adına çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini yüksek düzeyde tutmak oldukça önemli bulunmaktadır. Çünkü örgütlerin gayeleri erişmeleri ve etkinlik alanları çerçevesinde başarıyı elde edebilmeleri kalifiyeli işgören olması ile mümkün olabilmektedir. Buradan anlaşılacağı gibi işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde tutulabilmesi adına örgütler işgörenlerin psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını gidermek zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca örgütlerin hangi faktörlerin örgütsel bağlılık ile yakından ilişkili olduğunun bilincinde olmaları örgütsel bağlılıklarını artırıcı tedbirler alınması açısından dikkat çeken bir husus olmaktadır (Karataş & Güleş, 2010).

Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması iş doyumunu arttıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında yapılan araştırma bulguları örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasının çalışanların örgüte yönelik olumlu tutumlar sergilemelerine katkı sağladığı belirtilmektedir (Loi ve ark., 2006; Jaramillo ve ark., 2005; Cohen, 2007; Walumbwa ve ark., 2005). İşgörenlerin çalışma hayatlarından beklentilerinin cevap bulabilmesi veya bulamaması durumlarına göre geliştirdikleri duygu ve tutumlar iş doyumunu ifade etmektedir. Eğer işgören işinden memnun değil ise iş ile alakalı konularda kayıtsız olabildiği, işten ayrılabilirdiği ve geleceğine yönelik ümitlerini yitirebildiği anlaşılmaktadır. İş doyum düzeyinin düşük olması bireyin psikolojik, bedensel ve sosyal uyumunu bozduğu görülmektedir (Izgar, 2008). Bundan dolayı alanyazında yer alan araştırmalarda örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olmasının iş doyumunu arttırdığı, örgütlerin bu durumu dikkate alarak hareket etmeleri gerektiği anlaşılmaktadır (Hedayat ve ark., 2018). Yapılan bu araştırmalarda öğretmenlerde iş doyumunu ile örgütsel bağlılık ilişkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

İş Doyumu Kavramı

Kavramsal olarak bakımdan incelendiğinde iş doyumunu, işgörenlerin beklentilerine yanıt alma ya da alamama durumlarına göre işlerine karşı geliştirdikleri duyguları ortaya koymaktadır (Izgar, 2008). İş doyumunu, işgörenlerin ve örgütlerin hedeflerini gerçekleştirecek şekilde bir iş ortamı oluşturmak, bundan dolayı işgöreni çalışmaya istekli hale getirerek eyleme geçmesini sağlamaktadır. Örgüt çalışanlarının sergiledikleri performans, onun örgütsel hedeflerine erişebilmelerine ne denli katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Kişinin performansı ise yapmış olduğu iş becerileri ile motivasyonu ile alakalı olduğu bilinmektedir (Aydoğmuş, 2011). Bu kapsamda iş doyumunu sağlamış olan çalışanlar özel yaşamlarında ve iş hayatında daha başarılı olacaktır (Şahin, 2007).

Bireysel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçları beraberinde getiren iş doyumunu örgütsel açıdan da bazı sonuçları beraberinde getirmektedir. İçinde olduğumu dönemde yoğun rekabet ortamında örgütlerin buldukları konumlarını koruyabilmeleri, bu ortama uyum sağlayabilmeleri ve mevcut kaynaklarını verimli ve etkili biçimde değerlendirmeleri ile alakalı olduğu ifade edilmektedir. Örgütün iş verimliliğine doğru şekilde etki eden faktörün

çalışan kapasitesi olduğu belirtilmektedir. İşgörenlerin beklenen kapasiteyi gösterebilmeleri ve örgüt hedeflerine erişebilmesinde katkı sağlamakta ve iş tatmini ile ilişkili olmaktadır (Akşit-Aşık, 2010).

Örgütsel Bağlılık Kavramı

örgütsel bağlılık, örgütsel başarıyı sağlayabilmek adına işgören bağlılığının gerçekleşmesi ve işgörenin ortak değerler, hedefler ve kültür çerçevesinde toplanmaları olarak açıklanmaktadır (Doğar, 2013). Örgütsel bağlılık olgusu devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere farklı gruplara ayrılmaktadır. Duygusal bağlılık çalışanın iş yaşamı koşullarını değerlendirmesi sonucunda gelişen ve çalışmanı örgüte bağlayan duygusal bir tepki olmaktadır. Diğer bir söylemle bağlılık, çalışanın örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi yordayıcı olmaktadır. Çalışanların duygusal bağlılıklarının geliştirilmesinde etkili olan unsurlar arasında işin ilgi çekici olan yönü hedef ve rollerini belirginliği, güven, katılım, insani değer, bilgi paylaşımı ve eşitlik gibi etkenler yer almaktadır (Doğan & Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılığı meydana getiren ikinci alt boyut devam bağlılığıdır. Devam bağlılığının gerçekleşebilmesi için kurumun çalışana farklı iş yerlerinde kolaylıkla sağlayabileceği maddi imkânlardan daha fazlasını sunması gerekmektedir (Demirkol, 2014). Normatif bağlılık ise çalışanların manevi ya da ahlaki gerekçelerle örgütten ayrılmak istememeleri sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Bu kapsamda normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendilerini örgüte borçlu olarak hissetmekte ve örgütten ayrılmak istememektedir (Kuşunluoğlu-Yarimoğlu & Ersönmez, 2017).

Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olduğu işletmelerde iş performansı, iş tatmini, örgütsel güven, bilgi paylaşımı, iş devamlılık, kaynakların etkili kullanımı, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi etkenlerin düzeyi de yüksek olmaktadır. Bunların yanında örgütsel bağlılık seviyeleri düşük düzeyde olan örgütlerin iş devamsızlık, ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, işten ayrılma gibi verimi düşüren hususların yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Demirel, 2009).

Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Arı (2021) tarafından yapılan çalışmada özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmaya 201 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda özel eğitim meslek yüksekokulundaki öğretmenlerin genel olarak örgütlerine bağlılık duydukları ancak; okullarına en azından normatif olarak ama en fazla duygusal olarak bağlı oldukları, öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinde örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı, branş ve eğitim durumu değişkenlerinde ise anlamlı bir farklılık olduğu, özel eğitim meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, iş doyumunun alt boyutlarında çoğunlukla içsel doyuma sahip oldukları, öğretmenlerin iş doyumunda cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı bir fark bulunmazken, branş değişkeninde anlamlı bir fark olduğu, özel eğitim meslek yüksekokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu, ayrıca özel eğitim meslek yüksekokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt ölçekleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının iş doyumunun bir yordayıcı değişkeni olduğu sonucuna varılmıştır.

Dağhan (2019) tarafından yapılan çalışmada okulların yenilikçi nitelikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre belirlemektir.

Çalışmaya 540 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yenilikçi okul algı düzeyleri örgütsel engel alt boyutu dışında anlamlı farklılık göstermiştir. Burada kadın öğretmenlerin yenilikçi okul algıları erkek öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin yenilikçi okul ölçeği toplam ve alt boyutlarında örgütsel engel alt boyutu dışında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel engeller dışındaki yenilikçi okul algılarının yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yenilikçi okul ölçeği ile toplam ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Medeni durum değişkenine göre, okulun toplam ve alt boyutunda öğretmenlerin toplam ve alt ölçek özetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İdari destek alt boyutunda ise bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre yenilikçi okul algısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul türü değişkenine göre ise yönetsel destek alt boyutu dışında fark bulunmamıştır. İdari destek alt boyutunda, anaokulu öğretmenlerinin yenilikçi okul algıları ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okul türü değişkenlerine göre toplam ve alt boyutlarda farklılık göstermemektedir. Eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Lisans düzeyindeki öğretmenlerin iş doyum derecesi, lisans düzeyindeki öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete, medeni duruma, kıdeme ve okul türüne göre farklılık göstermemektedir. Öğrenim Durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Lisans düzeyindeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık derecesi, lisans düzeyindeki öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Turhan ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyum arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Çalışmaya 390 öğretmen katıldığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olmasına karşın iş stresi ve örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olduğu, bununla birlikte örgütsel bağlılık algısı ile iş doyum algısı arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişkinin olduğu, örgütsel bağlılık ve iş doyum ile iş stresi arasında ise anlamlı ancak düşük düzeyde negatif yönde bir ilişkinin olduğu rapor edilmektedir.

Ocak ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel fizyolojik sermayenin umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık alt boyutlarının çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya Bosna'da görev yapan 215 Boşnak Öğretmenden toplanmış ve yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda yalnızca iyimserliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu rapor edilmiştir.

Yurtcu (2015) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 236 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda iş doyum ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin büyük olduğu, devam bağlılığı ve iş doyum arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu rapor edilmiştir.

Altaş & Gündüz-Çekmecelioğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada prosedürel ve dağıtımsal adaletin okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve iş performansları üzerindeki etkilerini incelemektir. Çalışmaya 125 okul öncesi öğretmeni dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda her iki örgütsel adalet biçiminin de iş tatmini üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu, ancak yalnızca dağıtım adaletinin, ancak prosedür adaletinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı, dağıtım adaleti ve prosedür adaletinin iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir.

Güngör-Seyhan (2015) tarafından yapılan çalışmada Sivas ilinde görev yapan 52 kimya öğretmeninde iş doyumunu, örgütsel bağlılık, öz-yeterlik algısı ve iş stresi düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 52 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda demografik özelliklerin öğretmenlerin iş doyumunu, öz-yeterlik algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Bağımlı değişkenler arasındaki en yüksek korelasyon iş doyumunu ile iş stresi arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Eskibağ (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve mesleki performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 214'ü kadın, 175'i erkektir. Çalışmanın sonucunda iş doyumunu örgütsel bağlılığı en iyi yordamaktadır. Eşi çalışmayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları daha yüksektir. Okula ve branş öğretmenlerine yakın oturan öğretmenlerin iş doyumları daha yüksektir. Bu mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve performansları daha yüksektir. Yeterli öğretmen bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve performansları daha yüksektir. Okullarındaki donanımın yeterli olduğunu düşünen öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları daha yüksektir. Daha az öğrencili sınıflarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Bekar öğretmen en düşük iş doyumuna sahiptir. Evli öğretmenler, bekar öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Araştırma sonuçlarına göre evli öğretmenler en kötü mesleki performansa sahiptir. Bekar öğretmenlerin performansı evli öğretmenlere göre daha yüksektir. Ancak boşanmış öğretmenler, önceki iki gruba göre daha yüksek mesleki performansa sahiptir. Öğretmenler ne kadar eğitilmiş olursa, sahip oldukları mesleki performans o kadar düşük olur. Branş öğretmenleri, okul öncesi öğretmenlerine göre daha düşük mesleki performansa sahiptir. Sınıf öğretmenleri ise okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek mesleki performansa sahip oldukları rapor edilmiştir.

Aydın ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 12 araştırma bulgusu meta-analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda dönüşümcü liderlik yaklaşımının öğretmenlerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği, yöneticilerin liderlik tarzı etkileşimciden dönüşümcüye doğru evrildikçe öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır.

Nagar (2012) tarafından yapılan çalışmada artan stres ve tükenmişlik seviyeleri, azalan iş tatmini ve azalan örgütsel bağlılık gibi kurumsal performans üzerinde önemli etkilere sahip olabileceğinden, kuruluşlar stresi en aza indirerek üretkenliği en üst düzeye çıkarmak isterler. Ayrıca bazı meslekler tükenmişlikle diğerlerinden daha fazla bağlantılıdır. Bu çalışma, başarılı bir eğitim sisteminin önemli bir parçası oldukları için üniversitedeki öğretmenler arasında tükenmişliğin incelenmesini amaçlamaktadır. Örgütsel bağlılık, yalnızca tatmin olmuş ve kendini adanmış çalışanlar örgütle ilişkilerini sürdürmeye ve örgütün hedeflerine ulaşmak için önemli ölçüde çaba göstermeye istekli olacağından, iyi nitelikli çalışanları elde tutmak ve cezbetmek için esastır. Çalışmaya öğretmenler arasında tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı geliştirmeye yönelik ilk girişimlerden birini ifade eder. Bu çalışma, 153 üniversite öğretmenin iş tatmininin potansiyel öncülleri olarak tükenmişliğin üç faktörünü ve artan iş tatmininin çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışmanın sonucunda tükenmişliğin üç faktörü, yani duyarsızlaşma, azalan kişisel başarı ve duygusal tükenme, azalan iş tatminine yol açtığı, daha fazla iş tatmini, örgütsel bağlılığın artmasına önemli ölçüde katkıda bulunduğu, tükenmişliğin

üç boyuttan, kadın öğretmenler öğrencileriyle istedikleri gibi çalışmadıklarını veya öğrencileri üzerinde daha az etkiye sahip olduklarını belirten duygusal tükenme ve azalan kişisel başarıda daha yüksek puan alırken, erkek öğretmenler daha yüksek puan aldığı, iş doyumunu açısından, belki de erkek öğretmenlere göre kadın öğretmenlerin iş statüsüyle ilgili beklentilerinin düşük olması nedeniyle, kadınlar erkeklere göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu gösterdiği, cinsiyetler arasında alternatif istihdam fırsatlarında algılanan fark, kadınların erkeklere göre örgütlere daha bağlı olduğu, çalışan tükenmişliğinin örgüt için önemli sonuçları olabileceğinden, çalışmanın sonuçlarının eğitim kurumlarının yönetimi üzerinde etkileri olduğu rapor edilmiştir.

Aras (2012) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde ilköğretim müzik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışmaya 308 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda ilköğretim müzik öğretmenlerinin yaklaşık dörtte biri (%24,6) mobbinge maruz kaldıkları, Müzik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyi cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği, medeni durumlarına göre uyum içinde oldukları, alt boyut, dul ya da boşanmış müzik öğretmenleri, evli ya da bekar meslektaşlarına göre daha az uyum gösterdiği, özdeşleşme alt boyutunda evli müzik öğretmenleri, bekar öğretmenlere göre daha az özdeşleşme gösterirken, dul veya boşanmış meslektaşlarına göre daha fazla özdeşleşme gösterdiği, kıdeme göre içselleştirme alt boyutunda 15 yıl ve daha az görev yapan müzik öğretmenleri, 16 yıl ve daha fazla görev yapan meslektaşlarına göre daha az uluslararasılaşma gösterdiği, müzik öğretmenlerinin %54'ünün iş doyumunun yüksek olduğunu, %41,9'unun ise iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. Bu araştırma ile mobbing, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerinin birbiriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Olumsuz davranış faktörleri, yıldırımaya maruz kalma ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında negatif anlamlılık ilişkisi vardır. Bu durum mobbinge maruz kalmanın örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu azalttığını yansıtmaktadır. Öte yandan benzer şekilde örgüte bağlılık ve iş doyumunu faktörlerinin alt boyutları olan uyumluluk, özdeşleşme, içselleştirme, içsel ve dışsal iş doyumunu düzeyleri mobbing değişkeni üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Bu alt boyutlardan mobbingin uyumluluk alt boyutunda ve sırasıyla dışsal ve içsel iş doyumunu, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında etkili olduğu belirlenmiştir.

Zeinabadi (2010) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıkları (ÖVD) arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 652 öğretmen ve 131 müdür dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda içsel iş doyumunu, değer taahhüdünün kısmi aracı rolü aracılığıyla ÖVD'yi doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen baskın bir değişken olduğu rapor edilmiştir.

Demirtaş (2010) tarafından yapılan çalışmada özel ders öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla dersane öğretmenlerine “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “İş Doyumunu Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma anket tasarımına dayanmaktadır. Evreni 2009–2010 eğitim-öğretim yılında Malatya il merkezinde bulunan ve Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 34 dershanede görev yapan öğretmenler (N=480) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, arasından rastgele seçilen 217 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılıkla ilgili sonuçlar, dersane öğretmenlerinin örgütlerine genel olarak “orta” düzeyde bağlı hissettikleri, öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyet, branş, en son mezun oldukları yükseköğretim kurumu, pedagojik formasyona sahip olup olmama ve haftalık iş yükü (ders saati) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, örgütsel bağlılık puanlarının farklılaştığı, iş doyumuna ilişkin sonuçlar, dersane öğretmenlerinin iş doyum

düzeylerinin “nötr” düzeyin üzerinde olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, brans, kurumdaki öğretmen sayısı, mezun oldukları son yükseköğretim kurumu, pedagojik formasyona sahip olup olmama ve haftalık iş yükü (ders saati) değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Kıdem değişkenine göre farklılık gösterirken. Son olarak dersane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Malik ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışmada Pakistan'daki kamu sektörü üniversitelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutlarının algılanan örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 650 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışmanın bulguları, işin kendisinden memnuniyet, denetimin kalitesi ve ücret memnuniyetinin öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu, yüksek derecede örgütsel bağlılığa ve işin kendisinden, denetimden, maaştan, iş arkadaşlarından ve terfi fırsatlarından memnuniyet duydukları, Üniversite öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının önemi ve üniversitelerin etkililiği üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, politika yapıcılar ve akademik yöneticiler, çekirdek işgücünü yüksek düzeyde tatmin ve bağlı kılmak için içsel ve dışsal iş ödülleri en uygun şekilde sağlanması için gerekli önlemleri alması gerektiği rapor edilmiştir.

Mahmutoğlu (2007) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmek ve iş doyum düzeyi ile örgütsel bağlılık algı düzeyi arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 235 yönetici dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda Katılımcı Yöneticilerin iş doyum 'yüksek düzeyde' bulunduğu, iş doyum algıları ile yaş ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı, Erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre iş doyum düzeyi daha yüksek olduğu, Genel Müdür Yardımcıları iş doyum en yüksek, Büro müdürleri ise en düşük düzey olduğu, iş doyum arasında anlamlı bir fark bulunduğu, Genel Müdür Yardımcıları ile Büro Müdürleri arasındaki algı düzeyi arasında farkın olduğu, İş doyumunda en yüksek düzey 6 ila 10 yıllık deneyime sahip yöneticilerde görülürken, en az iş doyum 5 yıldan az deneyime sahip yöneticilerde görüldüğü, iş doyum algısı ile kıdem arasında anlamlı bir fark olmadığı, Katılımcılar genel olarak orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları, Örgütsel bağlılığın en yüksek düzeyi 51-60 yaş arası yöneticilerde bulunurken, en düşük düzey ise 60 yaş üstü yöneticilerde bulunmaktadır. Hem kadın hem de erkek yöneticiler orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları, ön sertifika derecesine sahip yöneticiler en yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahiptir. Öte yandan, en düşük örgütsel bağlılık düzeyi lisansüstü eğitime sahip yöneticilerde bulunmuştur. İdari işlevler açısından bakıldığında, genel müdürler ve genel müdür yardımcıları, daire başkanları ve daire müdürlerine göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahiptir. 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticiler en yüksek örgütsel bağlılığa sahipken, en az örgütsel bağlılık 5 yıldan az kıdeme sahip olanlarda bulunmuştur. Örgütsel bağlılık algısı ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, idari görev ve kıdem arasında anlamlı bir fark olmadığı, Genel olarak bakıldığında Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan yöneticilerin iş doyum ve iş doyum ile ilgili görüşlerinde negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu rapor edilmiştir.

Nguni (2006) tarafından yapılan çalışmada Tanzania gibi belirli bir gelişmekte olan ülke bağlamındaki okullar bağlamında dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini incelenmektedir. Çalışmanın sonucunda dönüştürücü liderlik boyutlarının öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde güçlü etkileri olduğunu, dönüştürücü liderliğin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının

öngörülmesinde işlemsel liderliğe önemli ek etkileri olmuştur. İş doyumunu, dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin aracısı gibi görünmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerde iş doyumunun yüksek olması şüphesiz ki görevlerini daha etkili bir biçimde yerine getirmelerine ve mesleklerine daha fazla bağlı olmalarına katkı sağlayacaktır. Yapılan bu çalışmada da doküman incelemesi yönteminden faydalanılarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ele alınan makale ve lisansüstü tez çalışmalarında yer alan bulgulara göre öğretmenlerde iş doyum düzeyinin örgütsel bağlılık ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerde iş doyum düzeyini arttırmaya yönelik düzenlemeler yapılabilir. Bunun yanında konuya ilişkin olarak daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşabilmek için büyük örneklem gruplarının katılımıyla öğretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O., & Keklik, B. (2011). Sağlık kurumlarındaki işgörenlerin iş tatmini ve bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 305-318.
- Akşit-Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Arı, G. (2021). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The effect of school principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory And Practice*, 13(2), 806-811.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Dağhan, E. (2019). *Okulların yenilikçi olma özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Samsun.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). *Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan*. *International Journal of Business And Management*, 5(2), 159-167.
- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-15.

- Demirtaş, H. (2010). The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 11(2), 177-206.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğar, N. (2013). *Kişilik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul'da faaliyet gösteren iki ticarî bankada bir araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Güngör-Seyhan, H. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4(2), 41-60.
- Hedayat, A., Sogolitappah, F. N., Shakeri, R., Abasifard, M., & Khaledian, M. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81, 30-38.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705-714.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Mahmutoğlu, A. (2007). Millî Eğitim Bakanlığı örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business And Management*, 5(6), 17-26.
- Markowitz, S. D. (2008). Colorectal neoplasia goes with the flow: prostaglandin transport and termination. *Cancer Prevention Research*, 1(2), 77-79.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness And School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Ocak, M., Güler, M., & Basim, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130.

- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Taşçı, D., Kirel, A. Ç., & Kıcı, G. K. (2016). Medya endüstrisinde kamu ve özel sektör çalışanlarının, örgütsel bağlılık konusu bağlamında karşılaştırmalı analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 129-152.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy And Practice*, 9(2), 1-16.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 1491-1507.
- Tüzün, B.A. (2013). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ülbeği, İ. D., & Yalçın, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(77), 80-98.
- Vardarlıer, P., & Akner, Ö. (2017). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ilişkisini belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 79-94.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and US financial firms. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 235-256.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Yurtcu, M.V. (2015). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tokat.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.

EXTENDED ABSTRACT

Business life has an important place in people's lives. In this direction, various studies have been carried out for years in the field of organizational behaviour on the meaning of work, the importance of work for the person and the benefits of the work for the person. An important part of these studies has been on job satisfaction, which expresses whether the person is satisfied with his/her job. Job satisfaction is to create a work environment that will achieve the goals of organizations and thus making the employee willing to work and enabling him/her to take action. The performance of the employees in the organizations reveals how much they contribute to the achievement of organizational goals. An individual's performance is related to his work, ability and motivation (Aydoğmuş, 2011). It is stated that the concept of job satisfaction, whose main importance was understood in the 1940s, although it was put forward in the 1920s, is generally defined as the reaction and expression of the emotions of the employees towards their jobs. It is seen that there are two main reasons why job satisfaction, which is known to have an important place in working life, has this importance. First, it is stated that the first is related to life satisfaction, which directly affects the individual's physical and psychological health status of the employee; the second is related to productivity. It is seen that situations which arise as a result of low job satisfaction, such as

difficulty in social adaptation and stress, affect the person negatively and therefore reduce job performance (Akşit-Aşık, 210). In the studies in the literature, it is stated that job satisfaction increases employee performance, decreases the intention to leave, increases commitment to the organization and increases job motivation (Markowitz, 2008; Danish & Usman, 2010).

Increasing the level of productivity within the organization is not only related to the existing physical characteristics of the employees, but also directly related to the talents, skills, knowledge, emotions, beliefs and feelings of the employees. Employees' job satisfaction improves their job success rates, and increases both the happiness of employees in their private lives and social peace. For this reason, the job satisfaction of the employees has become an important situation not only in the academic dimension but also in the institutions in the business life (Adıgüzel & Keklik, 2011). There are two reasons that make the concept of job satisfaction important. The first reason is that what the employee thinks and feels about his job is important both for them and their job. Employees are happier when they receive answers to their expectations about their jobs. Because the work that is done, affects the employees economically and also psychologically. A second feature that increases the importance of job satisfaction is the effect of employees' attitudes towards their jobs on productivity and performance (Tüzün, 2013).

Another important concept in organizations such as job satisfaction is organizational commitment. When considered conceptually, organizational commitment is expressed as 'the moral, rational and emotional commitment of the employee to the ideals of the institution to which he/she belongs' (Vardarlier & Akıner, 2017). The concept of organizational commitment consists of three sub-dimensions as normative commitment, affective commitment and continuance commitment. Although these sub-dimensions are generally confused with each other, they do not correspond to the same meaning, there are some differences. These are explained below;

Employee in continuance commitment: He/she continues to stay within the organization because the options are limited, 'conditions require' out of necessity.

Normative commitment employee: He/she continues to work in the organization because he or she 'feels obliged' morally that this is the behaviour that should be.

Emotional commitment employee: He/she stays in the organization 'as they really want', without obligation, with sincere and real feelings (Taşcı et al., 2016).

The high level of organizational commitment is evaluated as a factor that increases job satisfaction. In addition, research findings state that the high level of organizational commitment contributes to employees' positive attitudes towards the organization.

The attitudes and feelings developed by the employees according to their expectations from their job or not being able to find them express job satisfaction. If the employee is not satisfied with his/her job, it is seen that he/she may care less about work-related issues, leave the job and lose hope for his/her future. It is stated that low level of job satisfaction impairs the psychological, social and physical harmony of the person (Izgar, 2008). In addition, in the studies in the literature, it is seen that job satisfaction is one of the factors affecting organizational commitment in teachers. In the study conducted by Ülbeği & Yalçın (2016), it was aimed to examine the relationship between organizational commitment and job satisfaction with meta-analysis method. A total of 68 studies and data of 15,108 individuals who participated in these studies were used in the research. At the end of the study, the relationships between job satisfaction, affective commitment and normative commitment were found to be high and positive. In the study conducted by Karataş & Güleş (2010), the

relationship between job satisfaction and organizational commitment in teachers was examined, and it was determined in the study that as the job satisfaction of teachers increased, the level of organizational commitment increased.

In the study conducted by Turhan et al. (2018), it is seen that the relationship between organizational commitment, job stress and job satisfaction is examined. It is stated that 390 teachers from the teachers working in secondary education institutions in Elâzığ participated in the 2016-2017 academic year. It is reported that as a result of the study, although teachers' job satisfaction levels are high, their perceptions of job stress and organizational commitment are moderate, in addition to this, there is a moderate positive relationship between the perception of organizational commitment and job satisfaction, there is a significant and low level negative relationship between organizational commitment, job satisfaction and job stress. When the study findings in the literature are evaluated, it can be said that as the job satisfaction of teachers increases, the level of organizational commitment will also increase.